



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Relación entre estructura organizacional y clima laboral en el
personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval
Callao 2020**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los Servicios de la salud

AUTORA:

Br. Pichardo Diaz de Ching, Nancy Beatriz (ORCID:0000-0001-6850-9581)

ASESOR:

Mg. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID:0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis progenitores que están en los cielos

A mi esposo e hijos, mi felicidad y motivación

A mis hermanos por ese ímpetu en seguir

Siempre adelante

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi creador, porque siempre estuvo conmigo en esta dura e interesante batalla, a mi asesor principal por ser el guía para llegar al final de esta tarea; a todos mis docentes que han contribuido con sus enseñanzas a mi nueva formación profesional de Magister.

A todos mis colaboradores del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval

Compañeros de aula por su motivación constante y ayuda mutua durante todo el proceso de aprendizaje.

PRESENTACIÓN

Señores integrantes del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, entrego a vuestra idoneidad la Tesis titulada: Relación ente Estructura Organizacional y Clima Laboral en el Personal del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval- Callao 2020 en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La finalidad de la presente tesis es determinar la relación existente entre la estructura organizacional y el clima laboral en el personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval. Se buscó demostrar la relación entre estas dos variables principales sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con el objetivo de que ayude a mejorar o reestructurar algún hallazgo o deficiencia encontrada en el presente estudio.

Esta investigación consta de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes relacionados a esta investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice de contenidos	v
Índice de Tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Índice de anexos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I - INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	7
III.-METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, (criterios de selección), muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
4.1 Resultados descriptivos	21
4.2 Tablas Cruzadas de las variables de Estudio	31
4.3 Prueba de Normalidad	39
4.4 Prueba de Correlación de Hipótesis	40
V DISCUSIÓN	47
VI CONCLUSIONES	52
VII RECOMENDACIONES	54
VIII REFERENCIAS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de la variable Estructura Organizacional	15
Tabla 2:	Operacionalización de la Variable Clima Laboral	16
Tabla 3:	Validez de contenido por juicio de Expertos del Instrumento de Estructura Organizacional	17
Tabla 4:	Validez de Contenido por Juicio de Expertos del Instrumento de Clima Laboral	18
Tabla 5:	Resultados de confiabilidad de la primera variable	18
Tabla 6:	Resultados de confiabilidad de la segunda variable	18
Tabla 7:	Resultados de la variable Estructura Organizacional	21
Tabla 8:	Resultados de la Dimensión Órgano Directivo	22
Tabla 9:	Resultado de la Dimensión Órgano Auxiliar	23
Tabla 10:	Resultado de la Dimensión Órgano de Línea	24
Tabla 11:	Resultados de la variable 02 Clima Laboral	25
Tabla 12:	Resultado de la Dimensión Talento Humano	25
Tabla 13:	Resultado de la Dimensión Condiciones de Trabajo	26
Tabla 14:	Resultado de la Dimensión Reconocimiento Laboral	27
Tabla 15:	Tabla cruzada: Estructura Organizacional y el Clima laboral	28
Tabla 16:	Tabla cruzada para la dimensión Órgano Directivo y el Clima laboral	29
Tabla 17:	Tabla cruzada para dimensión Órgano Auxiliar y Clima laboral	30
Tabla 18:	Tabla cruzada para dimensión Órgano de Línea y Clima laboral	31
Tabla 19:	Prueba de Normalidad	32
Tabla 20:	Resultado obtenido del programa SPSS Hipótesis General	33
Tabla 21:	Resultado obtenido del programa SPSS Hipótesis Específica	34
Tabla 22:	Resultado obtenido del programa SPSS (Rho de Spearman)	35
Tabla 23:	Resultado obtenido del programa SPSS (Correlaciones de Órgano de Línea y Clima Laboral)	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Primera variable frecuencia de estructura organizacional	21
Gráfico 2:	Frecuencia del órgano directivo	22
Gráfico 3:	Frecuencia de la dimensión Órgano Auxiliar	23
Gráfico 4:	Dimensión Órgano de Línea	24
Gráfico 5:	Resultados de la variable 2 Clima Laboral	25
Gráfico 6:	Resultado de la Dimensión Talento Humano	26
Gráfico 7:	Resultado de la Dimensión Condiciones de Trabajo	26
Gráfico 8:	Resultado de la Dimensión Reconocimiento Laboral	27
Gráfico 9:	Estructura Organizacional y el Clima laboral	28
Gráfico 10:	Dimensión directivo y el Clima Laboral	29
Gráfico 11:	Dimensión Órgano Auxiliar y el Clima Laboral	30
Gráfico 12:	Dimensión Órgano de Línea y el Clima Laboral	31

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	51
Anexo 2: Consentimiento informado	52
Anexo 3: Instrumento de Recolección de datos para Estructura Organizacional	53
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos para Clima Laboral	54
Anexo 5: Base de datos del instrumento de la variable Estructura Organizacional	55
Anexo 6: Base de datos del instrumento de la variable Clima Laboral	56
Anexo 7: Certificado de validez del contenido del instrumento que mide: Estructura Organizacional	57
Anexo 8: Certificado de validez del contenido instrumento que mide: Clima Laboral	63
Anexo 9: Carta de presentación	68
Anexo 10: Artículo Científico	69
Anexo 11: Evidencia	77

RESUMEN

Este estudio investigativo, ha tenido como objetivo principal determinar la relación entre la Estructura Organizacional y el Clima Laboral del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval- Callao 2020, realizándose con el consentimiento informado a la institución.

La investigación se procedió a realizar dentro del enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de corte transversal, mediante un método hipotético deductivo, teniendo una muestra representada por 50 colaboradores entre profesionales, auxiliares de nutrición, técnicos militares que laboran dentro del servicio de nutrición, aplicando la técnica de la encuesta para cada variable en estudio y los instrumentos de la recolección de datos fueron los cuestionarios tipo Likert, validados por jueces de expertos.

En el primer análisis se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach arrojando como resultado Para la variable Estructura Organizacional de 0.744 y para la segunda variable de Clima Laboral un 0.762, demostrando que son aceptables y confiables.

Asimismo, el análisis estadístico demostró que en la correlación de Spermeann hay una correlación alta entre las 2 variables y un nivel de significancia (p-valor) de 0.000 siendo menor a 0, rechazándose la Hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa, finalizando que existe relación significativamente positiva alta entre la Estructura Organizacional y Clima Laboral.

Palabras clave: Estructura Organizacional, clima laboral, confiabilidad.

ABSTRACT

The main objective of this research study was to determine the relationship between the Organizational Structure and the Working Environment of the Nutrition Service of the Naval Medical Center - Callao 2020, carried out with the informed consent of the institution.

The research was carried out within the quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, using a hypothetical deductive method, having a sample represented by 50 collaborators including professionals, nutrition assistants, military technicians who work within the nutrition service, applying the survey technique for each variable under study and the data collection instruments were the Likert type questionnaires, validated by expert judges.

In the flirt analysis a reliability of Alfa de Cronbach was obtained giving as a result for the Organizacional Structure variable of 0.744 and for the second Work Climate variable a 0.762, demonstrating chat they are acceptable and reliable.

Likewise, the statistical analysis showed that in Spermeann's correlation there is a high correlation between the 2 variables and a significance level (p-value) of 0.000 being lower than 0, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, concluding that there is a significantly high positive relationship between the Organizational Structure and Work Climate.

Keywords: Organizational Structure, work environment, reliability.

I.- INTRODUCCIÓN

En este mundo global las organizaciones laborales actualmente construyen la parte dominante de una institución; reflejan completamente a una sociedad moderna, sumamente especializada y muy dependiente que se caracteriza por un elevado padrón de vida, involucran la participación de muchas personas que se encuentran organizadas para ejercer funciones y cumplir objetivos, tal es así que la estructura organizacional de una empresa, institución pública o privada es considerada como la columna vertebral de todas las funciones jerárquicas, o actividades a desarrollarse por los empleados y colaboradores, está representada gráficamente por un organigrama formal, definiéndose a esta estructura como un factor determinante en que las organizaciones se desarrollan, comprendiendo tanto la definición formal de cargos y jerarquías establecidas en el organigrama, y las relaciones que se darán entre los colaboradores de la organización (1). Tal es así que en el organigrama formal de cada institución o empresa se visualiza los grupos formales de trabajo, los departamentos, áreas de servicios y las líneas de responsabilidades de cada uno, y también los nexos con las jefaturas o autoridades.

Una organización realizará una mejor gestión, coordinación, participación con su sociedad, utilización de sus bienes, recursos y cumplimiento de las funciones, tareas para conseguir los objetivos operacionales marcados, si está bien estructurada, pues cumplirá plenamente con su misión y visión por el cual fueron diseñados, también una estructura organizativa debe ser clara en sus objetivos operacionales y facilitar el logro de éstos mediante una adecuada coordinación de los recursos humanos, financieros y materiales, asimismo la estructura organizativa la consideran como el grupo de unidades, elementos bastante estables que se dan en el tiempo y en el espacio para formar una unidad total (2),

En el ámbito de la globalización actual esto implica más investigaciones, por ello se debe estudiar, evaluar, analizar constantemente estas organizaciones laborales que debido al acelerado ritmo de las exigencias y competitividad están obligados a mejorar sus servicios y mantenerse con nuevos enfoques y perspectivas;(3) pues el mundo laboral actual es muy dinámico avanza a pasos agigantados(4) con competencias

extremas que exigen a estas organizaciones nuevos cambios (5) y en el espacio de la profundización de este estudio el impacto será necesario para medir el desarrollo y los alcances logrados,(5) estas estructuras organizativas al relacionarlo con otras variables los estudios son insuficientes, especialmente en el área tan compleja como el de los que corresponden al mundo de la salud, por tanto debe analizarse con mayor énfasis, pues se trata de dar los mejores servicios asistenciales a la sociedad a las personas en lo que corresponde a su bienestar físico total y salud mental.(6-7)

A nivel nacional, la situación actual por la que el sistema de salud tiene, podemos decir que se encuentra en una crisis de infraestructura, organizativa, financiera, al parecer hay insuficientes hospitales públicos, poca capacidad de respuesta frente a los problemas que atraviesa por parte de autoridades responsables, por lo que es un gran reto cumplir con las metas y se hace más necesario promover salud como una condición de vital importancia para el desarrollo humano en la salud pública y un medio fundamental para alcanzar el bienestar de cada peruano.(8)

El Centro Médico Naval con más de seis décadas, exactamente 64 años como institución prestadora en servicios de salud nivel III, su misión es brindar con garantía una atención integral de salud con la más alta calidad a sus usuarios navales en actividad para mantenerlos psicofísicamente aptos para el servicio que prestan a la nación, así como también a su personal naval en retiro y familiares directos con derecho, así de esta manera contribuyen a cumplir con las metas institucionales en el área asistencial; asimismo su visión es ser líder del sector defensa a nivel nacional que alcance una atención de salud hacia la excelencia sostenible impartida al personal naval y sus familiares con derecho (9)

En cuanto a estructura Organizacional el servicio de Nutrición forma parte del Departamento de Apoyo al Tratamiento, el cual es considerada como la unidad especializada encargada de promover, mantener y recuperar el estado nutricional de los pacientes desde el primer nivel de atención preventivo promocional a través de los programas de salud donde se ejecutan diversos talleres con temas relacionados a la alimentación saludable , además se realiza consultoría nutricional impartida a

pacientes externos y se brinda atención nutricional especializada a pacientes en unidades críticas y áreas de hospitalización; así como también el de asegurar el suministro de las raciones alimenticias evaluando el contenido nutricional de los regímenes y de las fórmulas especiales.(10-11)

El servicio de Nutrición de esta institución dentro del margen de sus competencias y responsabilidades, adiciona y establece una estructura para un mejor manejo administrativo mediante un Manual de Procedimientos, donde se registra importantes procesos directamente relacionados con los órganos directivos, de apoyo y de línea; a su vez el principal objetivo de este manual es procesar los diversos flujos de las actividades a través de procedimientos realizadas por los trabajadores quienes ejercen funciones específicas y generales en este servicio, (12) siendo plasmado en diversos documentos técnicos, específicos y normativos para un mejor aprovechamiento del talento humano, recursos financieros y tecnológicos que se encuentren disponibles; todo estos procesos deben cumplirse y a su vez deben ser supervisados por las direcciones regionales de salud pues están respaldados en bases legales dadas por el ente rector como el Ministerio de Salud (MINSA) e instituciones afines, citadas en esta investigación. (13-18)

Dentro del perfil de la estructura o sistema organizacional es importante mencionar que hay influencia en todas las actividades administrativas, operativas y funcionales realizadas y que van a ser reflejadas en resultados.(19) Los proyectos que se realicen para cumplir con los objetivos y metas dispuestas, se recomienda que se desarrollen dentro de un clima laboral saludable, aún más es importante resaltar en estos tiempos de pandemia y de crisis laboral donde el personal se encuentra muchas veces con temor a ser contagiado ,infectado actualmente por el coronavirus, estresado, agotado, deprimido y muchas veces confundido, alterando el desenvolvimiento normal de sus labores, es por ello que resulta importante medir esta variable para aplicar muchos conocimientos en beneficio a la organización. Este aspecto se define como el total de manifestaciones en el medio ambiente organizacional que rodea a los trabajadores marcando una diferencia significativa y

convertirse en un reflejo del comportamiento de la organización, pues un clima laboral agradable engrandecerá el desarrollo organizacional, responderá a un mejor estímulo en el trabajador para así poder cumplir con los objetivos de la organización laboral y a la realización de metas comunes. (20)

También se define al ambiente o espacio organizativo como un resultado de todas las características, manifestaciones del espacio ambiental experimentado, concebido por los trabajadores de la organización, un buen clima organizativo elevará la calidad de vida laboral y como un gran reto en el sentido que las organizaciones sobre todo del sector salud, tengan un clima organizacional armónico, adecuado con la finalidad de obtener un mayor compromiso con eficiencia de las funciones encomendadas por sus funcionarios, trabajadores administrativos y asistenciales como una manera eficaz de direccionar bien los servicios de salud,(21) todo ello implica que el estudio de clima laboral tiene actualmente mucha relevancia dentro de una institución, especialmente en servicios de salud donde se brinda atenciones especiales a pacientes muchas veces muy delicados, atenciones dadas con la mayor eficiencia y calidez posible, de esta manera sentir gran satisfacción y garantía de dar una atención con calidad.

En las dimensiones expuestas para estructura organizacional entendemos como órgano directivo, a la jefatura del servicio, jefe o coordinador (a) principal encargada de organizar, planificar, dirigir todas las actividades concernientes a los demás órganos a su cargo, de una manera cautelosa y eficaz. Asimismo el órgano auxiliar de apoyo está representado por el personal militar en este caso encargado de la parte administrativa del servicio denominado técnico de cargo, quien recepciona, archiva, distribuye y despacha oportunamente la documentación; y los órganos de línea donde se incluye a la Central de elaboración de Regímenes alimenticios y preparación de Formulas Enterales, encargada de la planificación, programación de menús normales y dietéticos, elaboración de estas preparaciones dietéticas de acuerdo a normas estandarizadas, procesos adecuados con el objetivo de llegar a cubrir los aportes nutricionales requeridos de pacientes hospitalizados, estas indicaciones son solicitados por la unidad de tratamiento Nutricional terapéutico y Dietoterapia, que a su

vez es la responsable de la planificación, supervisión y evaluación del tratamiento dietético de cada paciente internado en las salas de hospitalización considerando a su vez la valoración nutricional, evaluación clínica, necesidades, requerimientos nutricionales y costumbres alimentarias. En la variable clima Laboral la dimensión de Recursos humanos tiene por definición al conjunto de personas o talentos que apoya el crecimiento organizacional, las condiciones de trabajo como los factores externos que ayudan al desenvolvimiento del trabajador y el reconocimiento como al cuidado, agradecimiento y estímulo al esfuerzo laboral que realiza cada colaborador. (22)

Como justificación Teórica, en base a las teorías estructuralistas y los principios básicos de administración citados por Mooney se adiciona un nuevo conocimiento al poder conocer si existe relación entre ambas variables en estudio, la estructura organizacional y el clima laboral del talento humano que trabaja en el servicio de nutrición, del Centro Médico Naval y de esta manera analizar y evaluar el desarrollo funcional de esta área, de acuerdo al reporte de las investigaciones aun no existen estudios similares, por lo que esta investigación realzara con conocimientos actuales y se validará para nuevos enfoques de trascendencia. (23) **Como justificación metodológica** esta investigación utilizará instrumentos validados por expertos que van ayudar a conocer el grado de correlación entre estas variables y cuyos resultados obtenidos servirán de base para mejoras propias del servicio en estudio y como justificación práctica mediante los resultados obtenidos se plantean técnicas pro mejoras en su organización interna a través de encuestas al personal para medir el grado de responsabilidad, compromiso, capacitaciones en temas de autoayuda incluyendo formación de nuevos líderes, programas de carácter social, reuniones de confraternidad, paseos, talleres prácticos de convivencia laboral y otros temas relacionados que ayuden a mejorar estas variables en beneficio del servicio en estudio y por ende de la institución, por consiguiente se eleva las siguientes interrogantes principalmente: ¿Cuál es la relación entre Estructura Organizacional y Clima Laboral del personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval ? y las específicas

¿Cuál es la relación entre los órganos directivos, auxiliares y de línea con el clima laboral del personal de nutrición del Centro Médico Naval? **siendo entonces el objetivo principal de esta investigación determinar la relación que existe entre las variables estructura organizacional y el clima laboral en el personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval** y por consiguiente los **objetivos específicos** determinar la relación entre los órganos directivos , auxiliares y de línea con el clima laboral en el personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval. Para ello se formula la siguiente **hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre la estructura organizacional y el clima laboral en el personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval**, y formulando también la hipótesis específica: Existe relación estadísticamente significativa entre los órganos directivos, auxiliares y de línea con el clima laboral en el personal de Nutrición del Centro Médico Naval.

II.- MARCO TEÓRICO

En mención a los antecedentes internacionales DA Marín-Idárraga, (2015), estudia el predominio que tienen las mayores variables de la estructura organizativa sobre los nexos entre organizaciones de cooperación en instituciones que colaboran con los servicios de salud (IPS) a través de una investigación de línea transversal mediante una forma de operaciones estructurales, sus resultados indicaron que la descentralización está a favor del cambio de brindar datos reales, la complementación de bienes, concordancia de metas comunes y valores, que la correccionalidad beneficia únicamente el cambio de dar informaciones, evidenciándose las mejores formas positivas de este cambio y la concordancia de valores y metas en el desempeño de esta relación interorganizacional. (24)

Da Pinheiro P. (2016), evaluó a profesionales de la salud, en su estudio en cultura de seguridad del paciente en la organización hospitalaria universitario brasileiro mediante un método descriptivo con enfoque cuantitativo a una muestra de 203 enfermeras que respondieron a las preguntas de un cuestionario, sus resultados señalaron la necesidad de la participación, medidas y acciones esenciales por el gerente y los representantes de la organización hospitalaria para impartir, priorizar estos importantes temas de seguridad y atención al paciente, por lo que estos estudios revelan la importancia que debe darse a los servicios de salud u hospitales en cuanto a organización laboral que repercutirá directamente en la atención que se brinda. (25)

Segredo P. (2015), evaluó el clima organizacional en un complejo hospitalario en la ciudad española Cienfuegos a través de una investigación tipo evaluativa estudió tres dimensiones como estructura organizacional, comportamiento organizacional y estilo de dirección, obteniendo resultados con valores promedios adecuados en este estudio. (26).

Rodríguez E. (2016) en su investigación referente a Clima Organizacional, evaluó en el estado de Carabobo, mediante un estudio descriptivo no experimental a 123 trabajadores de una empresa de servicios, encontrando resultados muy desfavorables donde existe influencia de esta variable con la productividad. (27)

Como antecedentes nacionales Robensoy M. (2018) realizó un estudio aplicativo tomando como base el área sistémica y la cibernética en la organización de una empresa de saneamiento para su nueva estructuración y reorganización, recomendando que se debería trabajar en efectivas innovaciones para el estudio analítico, diagnóstico y esquema organizacional en mejora de su sistema de gestión. (28).

García O. (2016), en su estudio investigativo determinó la repercusión del perfil organizacional y la designación del presupuesto sobre la buena atención en lo que corresponde al seguro integral de salud en el hospital Hermilio Valdizán, mediante una investigación de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, teniendo un tamaño de muestra intencional de 150 trabajadores; este estudio tuvo un nivel investigativo correlacional, causal, el cual concluyó que estas variables tienen influencia directa en la atención con el nivel de calidad que se da a usuarios en este tipo de seguro de salud.(29)

Brandarían R. (2016) analizó la repercusión del factor humano en 377 miembros efectivos de las Fuerza Aérea del Perú entre oficiales, técnicos, sub oficiales, empleados civiles y de tropa en el espacio psicosocial del clima nacional, aplicó la escala auto concepto colectivo dada por Espinoza 2010 y la escala de clima emocional dada por Rivera 1992, hallando una diferencia significativa en lo que se refiere a grado militar, años de servicio institucionales y género, además una directa relación de estos conceptos medibles que se investigan; una realidad ambigua en la auto conceptualización y un clima emocional social negativo, desencadenando una influencia en la defensa nacional.(30)

Espada (2019) Perú, en su investigación no experimental de cohorte transversal con enfoque de tipo cuantitativo correlacional con una muestra de 62 personas asistenciales del sector salud concluye que también se puede encontrar un clima laboral identificado por diferencias interpersonales, clasificándolas como muy poco solidarias por lo que genera niveles altos de estrés entre los trabajadores, y que si

existe correlación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el estrés laboral,(31-32) .

Toledo P (2016), realizó una investigación comparativa, descriptiva, de corte transversal, teniendo una muestra de 108 colaboradores del departamento o área de nutrición del Hospital Guillermo Almenara en el año 2015 obtenidas intencionalmente, utilizó un cuestionario EDCO, sus resultados en lo que corresponde a clima organizacional en el servicio de nutrición se ubicó en el nivel de mejora en un 80 % según la percepción del personal profesional u un 75.6 % percibido por el personal técnico, además sus dimensiones estudiadas como estructura e identidad fueron catalogadas como saludables, asimismo pudo identificar ciertas diferencias entre las percepciones de clima organizativo y potencial humano, diseño, cultura organizativa (33).

En el marco teórico, refiriéndonos a la **teoría estructuralista** esta se centra en estudiar a las organizaciones, tanto en su estructura interna , en la relación y acción con otras organizaciones, siendo estas concebidas como comunidades sociales o grupos humanos intencionalmente formados y reconstruidos con el objetivo de alcanzar metas específicas, incluyendo en este concepto a las grandes corporaciones, escuelas, hospitales, comandos de ejércitos, cárceles y hasta iglesias (34) Arboleda A, en sus trabajos de Principios Administrativos y estructura organizacional, refiere que las áreas que forman parte de esta estructura están definidas por las personas que deben ser responsables, otras por delegación de funciones, donde se debe constituir un equipo de trabajo con buena sincronización y armonía en el desempeño de sus funciones logrando llegar a los lineamientos propuestas en el programa de acción laboral en base a esta referencia, se menciona a Domínguez R. y col. en cuyas investigaciones, publica que las destrezas ,habilidades, el sentimiento de admiración, la complacencia en el centro de labores y la fidelidad entregada por los colaboradores dentro de su organización, van a influenciar directamente en los resultados, sea en calidad, eficiencia, productividad, utilidad, competitividad e imagen de la empresa o institución laboral .

Es importante resaltar a James D Mooney, sus teorías tienen vigencia hasta la actualidad es líder en investigaciones en organización administrativa y en teoría de la gestión, él menciona que existirían leyes naturales que la regirán, denominándose como Principios Básicos de la Organización, mencionadas en este contexto como los objetivos, relacionadas con todas las actividades que se desarrollan deben conectarse con los propósitos de la organización laboral también la Especialización, donde los trabajadores deben unirse en una actividad desarrollando sus destrezas y eficiencia en sus funciones,(35) la Jerarquía, donde se fijan centros de autoridad, manteniendo una constante comunicación con las demás áreas, la Unidad de Mando, donde se establece la imagen representativa de único jefe y los subordinados deben seguir las instrucciones de éste, el de Coordinación con las diferentes áreas de la organización, manteniendo un equilibrio que garantice la efectividad global donde se pueda alcanzar los objetivos ya fijados y el principio de Flexibilidad en donde se debe agregar técnicas y procesos que faculten reaccionar ante cualquier cambio o eventualidad; mencionados estos principios básicos es importante su aplicación en los sistemas estructurales de toda organización, tal es así que ésta debe representar o ser la expresión total de los objetivos marcados, además la Especialización de manera individual y el desarrollo de las funciones particulares deben ser siempre requeridas, también la coordinación entre los trabajadores y la realización de sus actividades deben conformar una unidad de esfuerzo, además la máxima autoridad como la unidad de mando debe recaer en la dirección ejecutiva, donde el jefe máximo debe mostrar líneas claras de autoridad dentro de su estructura organizacional.

Senge P (2019) En La Quinta Disciplina expresa que una agrupación laboral bien organizada incrementa la capacidad de desarrollar conocimientos aplicando cinco disciplinas, primero la de Dominio Personal, los Modelos Mentales que son mecanismos del pensamiento donde una persona a través de supuestos, generalizaciones, explica de la mejor forma cómo evoluciona el mundo real para su interpretación, el aprendizaje en equipo, la visión compartida cuando los miembros de una organización tienen una sola imagen de futuro y los intereses son mutuos, el

Pensamiento Sistémico, como análisis donde se evalúa integralmente todas las partes del sistema estructural con la finalidad de crear mayor conciencia de los acontecimientos que se presenten para dar las mejores soluciones posibles, esto es muy aplicado en estudios científicos; entre otros conceptos se cataloga a la Estructura Organizacional como el agrupamiento de todas las formas en que se fraccione el trabajo en tareas distintas, con una estructura intencionada de roles, donde cada trabajador asume el rol cumpliéndolo con el mayor esfuerzo y rendimiento que se espera, o como un esqueleto porque define la forma general de la organización y facilita o constriñen ciertas actividades laborales; asimismo otros investigadores lo consideran como el conjunto de elementos bastante estables que se conectan en el tiempo y en el espacio para formar un todo o una unidad.(36)

Es importante referir conceptos sobre tamaño y comportamiento de la organización, señalando que cuanto más años la organización tenga será más consecuente su actuar, cuanto más agrandado sea la agrupación laboral organizativa, el comportamiento será más formalizado y mejor preparada su estructura, habrá mayor especialización de los trabajadores y más desarrollo de sus unidades y sus componentes administrativos (37), así mismo se destaca componentes como la capacidad física, la disponibilidad del personal dentro de la organización, los productos o insumos y las riquezas de ésta.

La Estructura Organizacional dentro de su campo de acción considera tipos de estructura, como la lineal, funcional, matricial, organización en red, adhocracia y fractal teams, siendo la más simplificada y de mayor antigüedad la organización lineal y tiene como punto de origen en los ejércitos de la era antigua y en la agrupación eclesiástica de la edad media, su principal característica es tener una única autoridad superior y absoluta sobre sus trabajadores; en la estructura funcional cada empleado tiene su superior y el trabajo se desarrolla grupalmente por actividades, mientras que en la matricial cada colaborador participa de proyectos sin descuidar sus funciones, la organización de aprendizaje en cambio los protagonistas son todos, pues proporciona entornos abiertos al pensamiento crítico y creativo de los trabajadores, también la

organización en red muy usada y bien aplicada eleva el nivel de auto organización y flexibilidad evolutiva entre sus trabajadores; la adhocracia por su parte es un tipo de organización que se caracteriza por la ausencia de jerarquía, escasa formalización de relaciones interpersonales, pero con innovación de proyectos y por último el fractal teams otro modelo o tipo de estructura organizacional que humaniza a las empresas haciéndolas diferentes y más completa.(38)

Tagieri y Lewin, citado por Denison (1999) refiere que el clima organizativo es una característica no absoluta que está presente en el espacio interno de una agrupación laboral y que lo conviven a través de experiencias cada miembro de la organización y que a la vez repercute en el actuar o desenvolvimiento laboral, refiriéndose en función de las estimaciones valorativas de un grupo particular de propiedades o comportamiento de la organización; asimismo lo definen como una expresión conceptual retórica teniendo como origen el estudio de la metodología y que obtiene mucha importancia en la sociedad cuando estas organizaciones otorgan relevancia a las partes que tienen relación con un área laboral de trabajo óptimo y satisfactorio para lograr una mejor y mayor producción en términos de cantidad y calidad. También se señala que todos los bienes y recursos son muy relevantes e importantes en una organización laboral ya sean financieras, tecnológicas, materiales que son competitivos pero que las personas marcan la diferencia en esta organización y que la percepción favorable de un clima laboral aumentaría el compromiso laboral dentro de una organización (39-40).

III. METODOLOGÍA

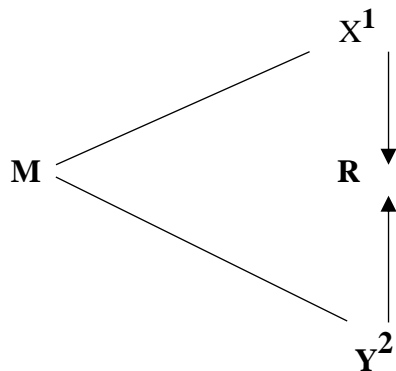
3.1. Tipo y diseño de la Investigación:

3.1.1 Tipo de Estudio: Investigación aplicada

Diseño de la Investigación básica

Estudio no experimental, de cohorte transversal, donde se realiza un análisis de variables de estructura organizacional y su relación con el clima laboral del personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval.

El esquema es representado de esta forma:



X1: Estructura Organizacional

Y2: Clima Laboral

R: Relación entre ambas variables

M: Muestra del personal en estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estructura Organizacional

Variable 2: Clima Laboral

Tabla 1: Operacionalización de la variable Estructura Organizacional

Variable 1: Operacionalización de la variable Estructura Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	TIPO DE RESPUESTA	ESCALA MEDICIÓN	NIVELES Y/O RANGOS
Estructura Organizacional	Unidad encargada de promover, mantener y hacer cumplir con las actividades propias	Órgano Directivo	Organización	1,2,	Cualitativa	Politómica Tipo Likert Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 Desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Ordinal	Eficiente 67-90
			Coordinación	3,4,				Poco Eficiente 43- 66
			Supervisión	5,6,				
		Órgano Auxiliar	Comunicación	7,8	Cualitativa			Deficiente 18-42
	Relaciones Interpersonales	9,10						
		Eficacia	11,12					
		Órgano de Línea	Productividad	13,14	Cualitativa			
		Trabajo en equipo	15,16					
		Calidad	17,18					

Tabla 2: Operacionalización de la Variable Clima Laboral

Variable 2: Operacionalización de la Variable Clima Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	TIPO DE RESPUESTA	ESCALA MEDIACIÓN	NIVELES Y/O RANGOS
Clima Laboral	Características Externas Existentes en la Realidad Organizacional	Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente personal - Capacitación de personal - Horario de trabajo 	1,2 3,4 5,6	Cualitativa	Politémica Tipo Likert Totalmente de acuerdo= 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 Desacuerdo =2 Totalmente en desacuerdo = 1	Ordinal	Buena 67-90 Regular 43-66 Mala 18-42
		Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad de contrato - Seguridad en el Trabajo - Inestabilidad Laboral 	7,8 9,10 11,12				
		Reconocí – miento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad - Valoración del esfuerzo - Incentivos Laborales 	13,14 15,16 17,18				

3.3 Población, (criterios de selección), Muestra y Muestreo

El servicio en estudio cuenta con una población de 60 colaboradores, tomándose como muestra a 50 personas seleccionadas, mediante el muestreo no probabilístico tipo intencionado por conveniencia, incluyendo a todo el personal civil y militar que labora regularmente e involucrado directamente con este servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas; La encuesta

Instrumento: Dos cuestionarios

Se elaboró cuestionarios: 1 para organización Estructural y 1 para el clima Laboral, ambos siguiendo la escala de medición tipo Likert

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validación: validez de contenido, utilizando el Juicio de Expertos que da eficacia a los instrumentos de recopilación, para ello los cuestionarios consistió en 36 preguntas divididas en 18 ítems para cada variable.

Tabla 3:

Validez de contenido por juicio de Expertos del Instrumento de Estructura Organizacional

Expertos		Expertos
Dr. Jimmy Orihuela Salazar		
Juez N°2 Gino Quiñones		Si existe suficiencia
Juez N°3 Yolanda Huayta		

Tabla 4:

Validez de Contenido por Juicio de Expertos del Instrumento de Clima Laboral

Expertos		Expertos
Dr. Jimmy Orihuela Salazar		
Juez N°2 Gino Quiñones		Si existe suficiencia
Juez N°3 Yolanda Huayta		

Confiabilidad del Instrumento

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, con tipos de variables politómicas y cuestionarios con escalas de medición tipo Likert, aplicándolo a una prueba piloto de 10 entrevistados

Tabla 5:

Resultados de confiabilidad de la primera variable

Estadística de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estructura Organizacional	0.7442	18

Tabla 6:

Resultados de confiabilidad de la segunda variable

Estadística de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima Laboral	0.76200	18

3.5 Procedimientos:

Se procedió a entregar las encuestas por grupos en 2 días consecutivos por la modalidad de horario de trabajo del personal, previa explicación de la finalidad de este instrumento, siendo el tiempo promedio de duración por encuesta de 10 minutos, que a su vez fueron enumerados para luego ser codificados y puestos a una matriz de datos para su respectiva evaluación y análisis.

.

3.6. Método de Análisis de Datos:

Se inició el proceso inmediato utilizando el software estadístico conocido como SPSS versión 25.0, y el resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach logrando una aceptabilidad de 0.744 para la variable de estructura organizacional y de 0.762 para la variable de clima laboral, indicando que estos instrumentos son aceptables y confiables para la realización del presente estudio.

3.7. Aspectos Éticos:

Se tuvo en todo momento durante el desarrollo de la investigación esta consideración:

Se presentó una carta de autorización para la realización de la investigación dirigida al Director del Centro Médico Naval, posteriormente se realizó el consentimiento informado a todos los participantes, manifestándoles que era en forma voluntaria, el día de la encuesta se dio el espacio adecuado y el tiempo necesario a los encuestados refiriéndoles que estas encuestas serían anónimas y que sus respuestas tendrían la confidencialidad requerida, además que los resultados obtenidos serán de mucho valor e importante para la realización del presente estudio de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados de la variable 1: Estructura Organizacional

Tabla 7:

Resultado de la variable Estructura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	8	16%
Eficiente	42	84%
Total	50	100%

Fuente. Cuestionario de Estructura Organizacional



Gráfico 1: Primera variable como frecuencia de Estructura organizacional

Interpretación:

En el gráfico de la primera variable se puede observar que el 84.0 % de los entrevistados califican la Estructura Organizacional en un nivel eficiente y un 16.0 % en un nivel poco eficiente.

4.1.1.1 Resultados de la Dimensión Órgano Directivo

Tabla 8: Resultados de la Dimensión Órgano Directivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	14	28%
Eficiente	36	72%
Total	50	100%

Fuente. Cuestionario de Estructura Organización

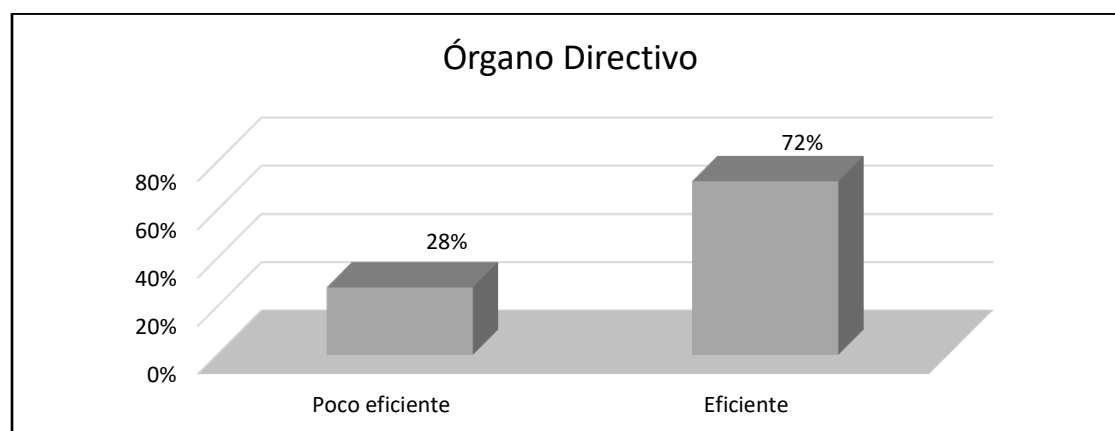


Gráfico 2: Frecuencia del órgano directivo

Interpretación

En el gráfico de la dimensión de la frecuencia del órgano directivo se puede observar que el 72.0 % de los entrevistados califican en un nivel eficiente y un 28.0 % en un nivel poco eficiente.

4.1.1.2 Resultado de la Dimensión Órgano Auxiliar

Tabla 9: Resultados de la Dimensión Órgano Auxiliar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	14	28 %
Eficiente	36	72 %
Total	50	100 %

Fuente: Cuestionario de Estructura Organizacional

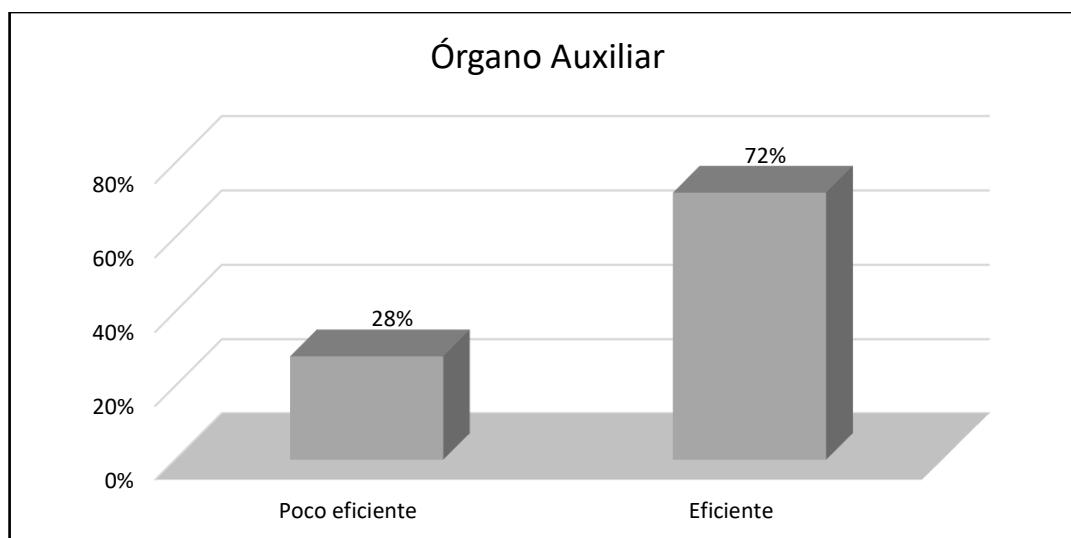


Gráfico 3: Frecuencia de la dimensión Órgano Auxiliar

Interpretación

En el gráfico de la dimensión de la frecuencia del órgano auxiliar se puede observar que el 72.0 % de los entrevistados califican en un nivel eficiente y un 28.0 % en un nivel poco eficiente.

4.1.1.3 Resultado de la Dimensión Órgano de Línea

Tabla 10: Resultado de la Dimensión Órgano de Línea

Nivel	N°	Porcentaje
Poco eficiente	8	16%
Eficiente	42	84%
Total	50	100%

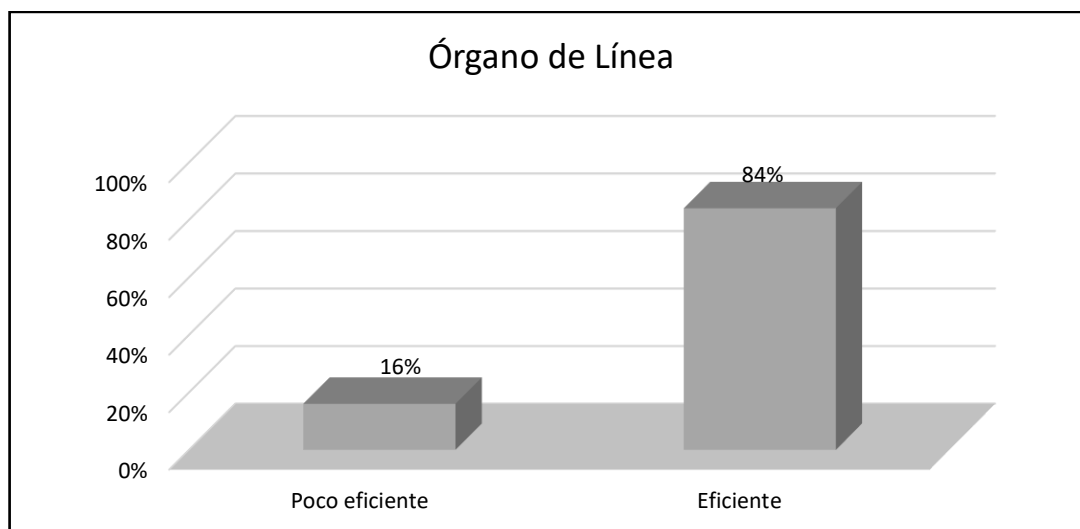


Gráfico 4: Dimensión Órgano de Línea

Interpretación

En el gráfico de la dimensión de la frecuencia del órgano de línea se puede observar que el 84.0 % de los entrevistados califican en un nivel eficiente y un 16.0 % en un nivel poco eficiente.

4.1.2 Resultados de la variable 2: Clima Laboral

Tabla 11: Resultados de la variable 2: Clima Laboral

Nivel	N°	Porcentaje
Regular	12	24%
Buena	38	76%
Total	50	100%

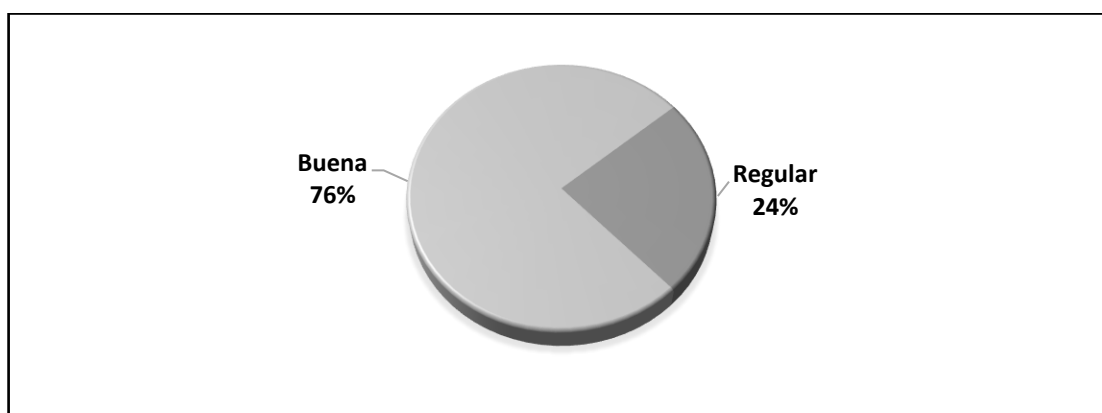


Gráfico 5: Resultados de la variable 2 Clima Laboral

Interpretación

En el gráfico de los Resultados de la variable 2, Clima Laboral se puede observar que el 76.0 % de los entrevistados califican en un nivel eficiente y un 24.0 % en un nivel poco eficiente.

4.1.2.1 Resultado de la Dimensión Talento Humano

Tabla 12: Resultado de la Dimensión Talento Humano

Nivel	N°	Porcentaje
Regular	10	20%
Buena	40	80%
Total	50	100%

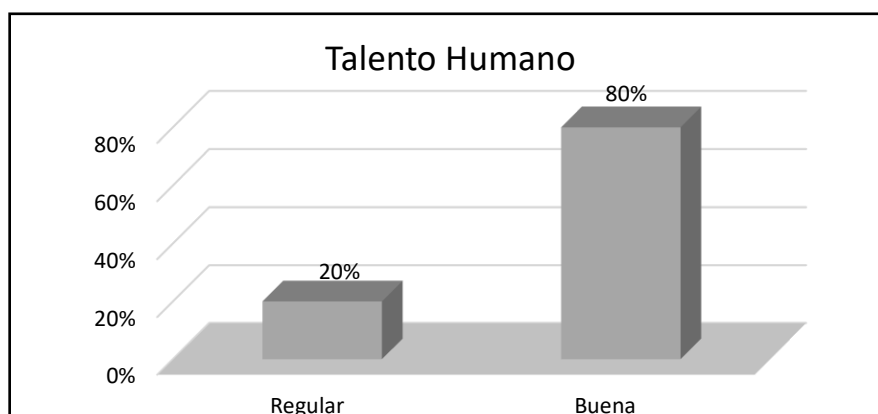


Gráfico 6: Resultado de la Dimensión Talento Humano

Interpretación

En el gráfico de los Resultados de la dimensión de Talento Humano se puede observar que el 80.0 % de los entrevistados califican en un nivel bueno y un 20.0 % en un nivel regular.

4.1.2.2 Resultado de la Dimensión Condiciones de Trabajo

Tabla 13: Resultado de la Dimensión Condiciones de Trabajo

Nivel	N°	Porcentaje
Mala	1	2%
Regular	19	38%
Buena	30	60%
Total	50	100%

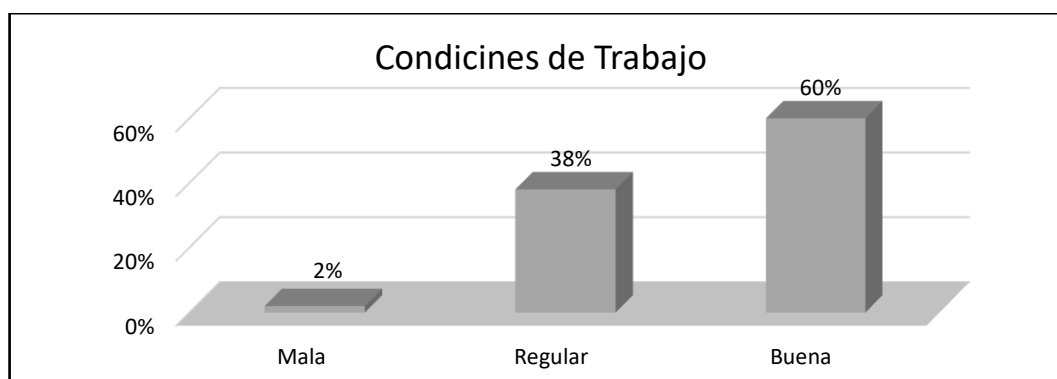


Gráfico 7: Resultado de la Dimensión Condiciones de Trabajo

Interpretación

En el gráfico de los Resultados de la dimensión condiciones de trabajo se puede observar que el 60.0 % de los entrevistados califican como bueno, un 38.0 % en un nivel regular y 2.0% Mala.

4.1.2.3 Resultado de la Dimensión Reconocimiento Laboral

Tabla 14: Resultado de la Dimensión Reconocimiento Laboral

Nivel	N°	Porcentaje
Regular	16	32%
Buena	34	68%
Total	50	100%

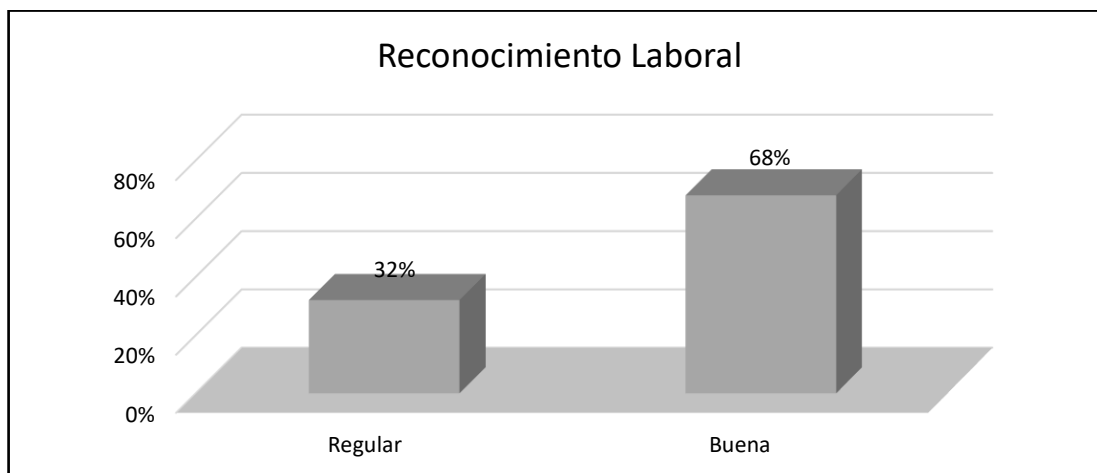


Gráfico 8: Resultado de la Dimensión Reconocimiento Laboral

Interpretación

En el gráfico de los Resultados de la dimensión reconocimiento Laboral se puede observar que el 68.0 % de los entrevistados califican como bueno, un 32.0 % en un nivel regular.

4.2 Tablas Cruzadas de las variables de Estudio

4.2.1 Tablas cruzadas para la estructura organizacional y el clima laboral

Tabla 15:

Tabla cruzada: Estructura Organizacional y el Clima laboral

			Clima Laboral		Total
			Buena	Regular	
Estructura Organizacional	Eficiente	Recuento	34	8	42
		% del total	68.0%	16.0%	84.0%
	Poco eficiente	Recuento	4	4	8
		% del total	8.0%	8.0%	16.0%
Total		Recuento	38	12	50
		% del total	76.0%	24.0%	100.0%

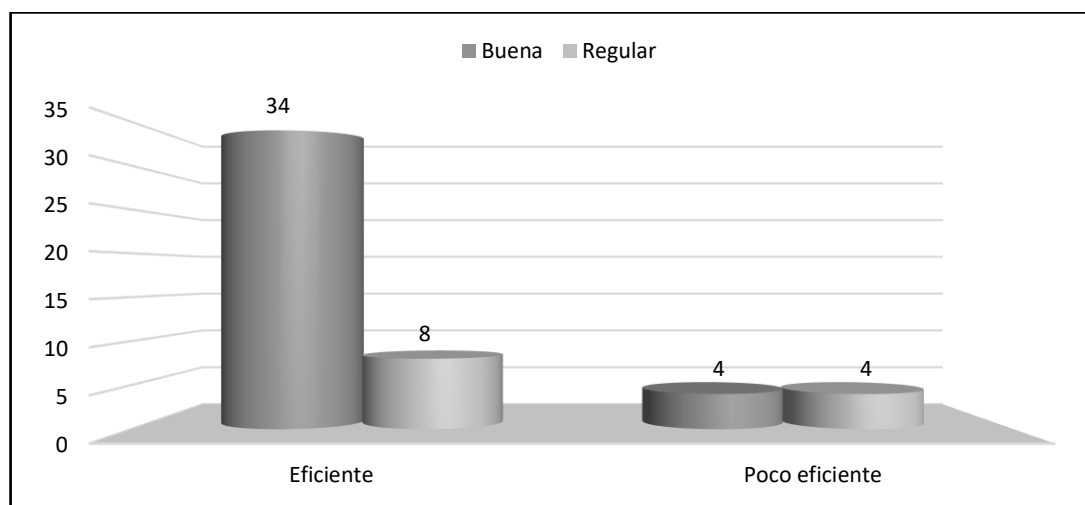


Gráfico 9: Estructura Organizacional y el Clima laboral

Interpretación:

En la tabla se observa que el 68% de los entrevistados indicaron que cuando la Estructura Organizacional es eficiente el Clima laboral es bueno, a diferencia de otros entrevistados que expresaron que la Estructura Organizacional poco eficiente tendría un Clima laboral buena de sólo un 8%.

Tabla 16:

Tabla cruzada para la dimensión Órgano Directivo y el Clima laboral

			Clima laboral		Total
			Buena	Regular	
Órgano Directivo	Eficiente	Recuento	30	6	36
		% del total	60.0%	12.0%	72.0%
	Poco eficiente	Recuento	8	6	14
		% del total	16.0%	12.0%	28.0%
Total		Recuento	38	12	50
		% del total	76.0%	24.0%	100.0%

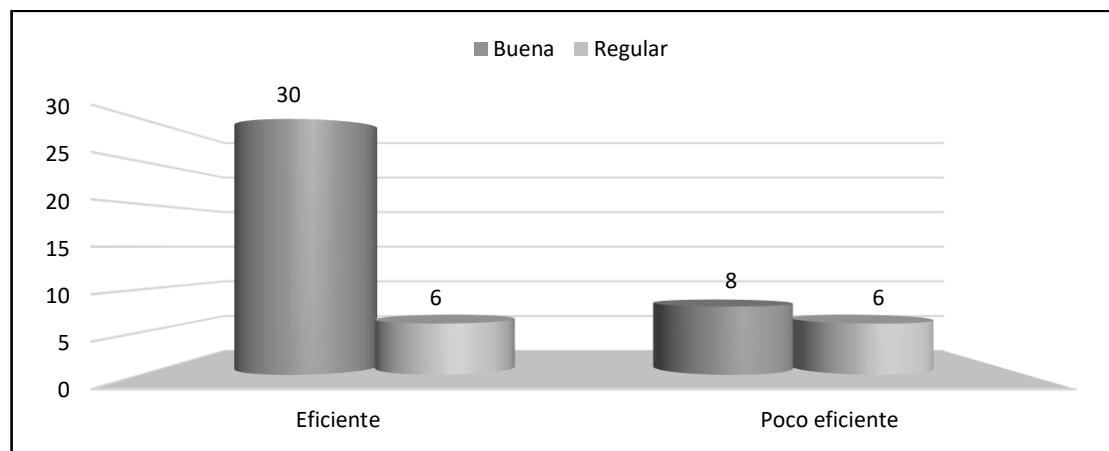


Gráfico 10: Dimensión directivo y el clima laboral

Interpretación:

En la tabla se observa que el 60% de los entrevistados indicaron que cuando la Estructura Organizacional es eficiente el Clima laboral es bueno, a diferencia de otros entrevistados que expresaron que la 'Estructura Organizacional poco eficiente tendría un Clima laboral buena de sólo un 16%.

Tabla 17:

Tabla cruzada para la dimensión Órgano Auxiliar y el Clima laboral

			Clima laboral		Total
			Buena	Regular	
Órgano Auxiliar	Eficiente	Recuento	30	6	36
		% del total	60.0%	12.0%	72.0%
	Poco eficiente	Recuento	8	6	14
		% del total	16.0%	12.0%	28.0%
Total		Recuento	38	12	50
		% del total	76.0%	24.0%	100.0%

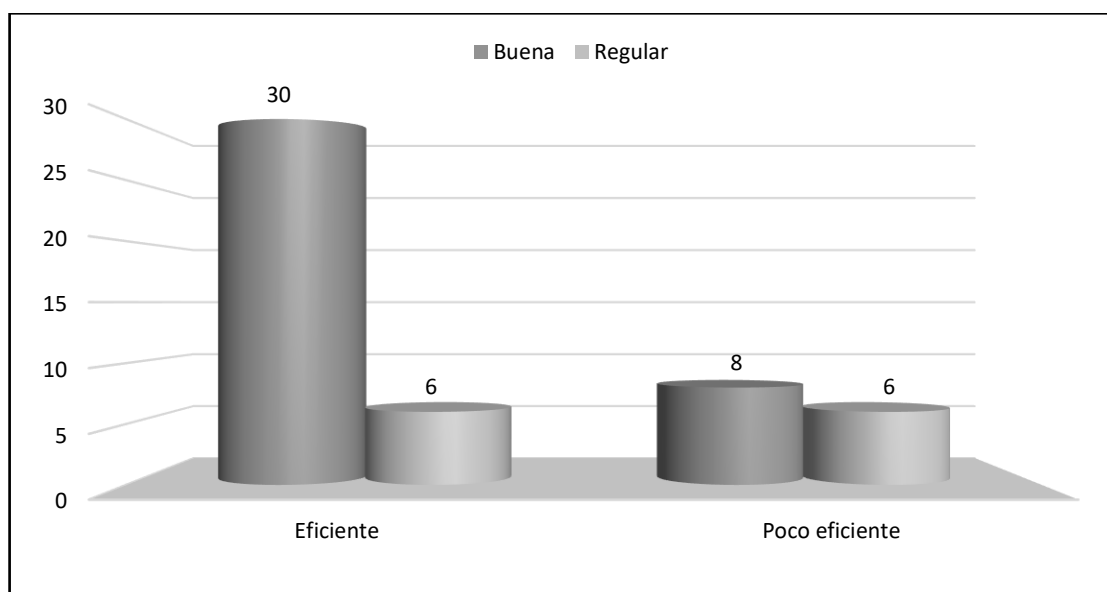


Gráfico 11: Dimensión Órgano Auxiliar y el Clima laboral

Interpretación:

En la tabla se observa que el 60% de los entrevistados indicaron que cuando la Estructura Organizacional es eficiente el Clima laboral es bueno, a diferencia de otros entrevistados que expresaron que la 'Estructura Organizacional poco eficiente tendría un Clima laboral buena de sólo un 16%.

Tabla 18:

Tabla cruzada para la dimensión Órgano de Línea y el Clima laboral

			Clima laboral		Total
			Buena	Regular	
Órgano de Línea	Eficiente	Recuento	35	7	42
		% del total	70.0%	14.0%	84.0%
	Poco eficiente	Recuento	3	5	8
		% del total	6.0%	10.0%	16.0%
Total		Recuento	38	12	50
		% del total	76.0%	24.0%	100.0%

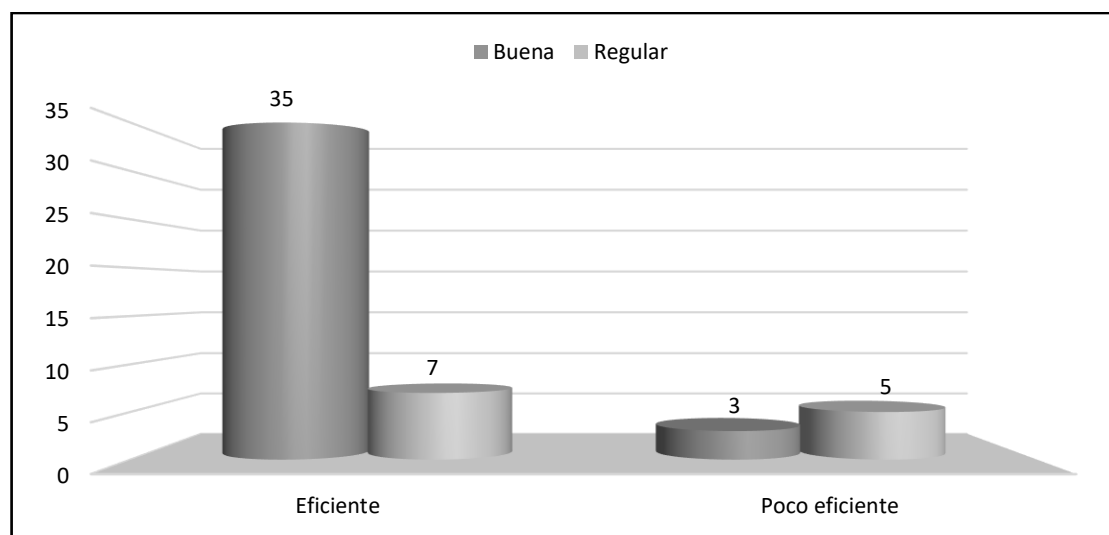


Gráfico 12: Dimensión Órgano de Línea y el Clima laboral

Interpretación

En la tabla se observa que el 70% de los entrevistados indicaron que cuando la Estructura Organizacional es eficiente el Clima laboral es bueno, a diferencia de otros entrevistados que expresaron que la 'Estructura Organizacional poco eficiente tendría un Clima laboral buena de sólo un 6%.

4.3. Prueba de Normalidad

Determina si el conjunto de datos de la variable principal Estructura Organizacional y de la segunda variable clima laboral están bien alineados y distribuidos normalmente.

Tabla 19: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura Organizacional	,127	50	,043
Clima Laboral	,095	50	,200
Órgano directivo	,0.93	50	,200
Órgano Auxiliar	,125	50	,048
Órgano de línea	,096	50	,200

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en el cuadro se observa que la variable de la variable Estructura Organizacional tienen una significancia $0. = 0,05$ asimismo la variable clima laboral presenta una significancia de 0.200.

4.4. Prueba de Correlación de hipótesis

4.4.1 Correlación de hipótesis general

H₀ No existe una relación estadísticamente entre la Estructura Organizacional con el clima Laboral del personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval.

H₁ Existe una relación estadísticamente significativa entre la Estructura organizacional con el Clima Laboral del personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval.

Resultado obtenido del programa SPSS

Tabla 20: Resultado obtenido del programa SPSS Hipótesis General

	Correlaciones			
			Estructura Organizacional	Clima laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de Correlación	1	,638**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de Correlación	,638**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

Del resultado se desprende que el coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,638, el cual nos indica que hay una correlación entre las dos variables, del mismo modo, se puede observar el nivel de significancia (p-valor) es 0,000 por tanto es menor que $\alpha = 0.05$, lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepte la hipótesis alternativa H₁ que existe una relación estadísticamente significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Laboral.

4.4.2 Correlación de hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Directivo y el clima laboral del personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval.

H₁: Existe una relación significativa entre el Órgano Directivo y clima laboral del personal del servicio de Nutrición del Centro Médico Naval.

Resultado obtenido del programa SPSS

Tabla 21: Resultado obtenido del programa SPSS Hipótesis Específica

Correlaciones			
		Órgano Directivo	Clima laboral
Órgano Directivo	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima laboral	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

En el cuadro se observa que el coeficiente de Correlación de Pearson es igual a 0,528, lo cual nos indica que hay una correlación entre las dos variables, asimismo, el nivel de significancia (p-valor) es 0,000 siendo menor que $\alpha = 0.05$, lo que conlleva a que se rechace la hipótesis nula H_0 y se acepte la hipótesis alternativa H_1 . De este modo, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Directivo y el Clima Laboral.

Hipótesis Específica 2:

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Auxiliar y el clima laboral.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Auxiliar y el clima laboral.

Resultado obtenido del programa SPSS

Tabla 22: Resultado obtenido del programa SPSS (Rho de Spearman)

Tabla 22. Resultados obtenidos del programa 01-02 (Rho de Spearman).				
	Correlaciones			
			Órgano Auxiliar	Clima laboral
Rho de Spearman	Órgano Auxiliar	Coefficiente de Correlación	1	,524**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coefficiente de Correlación	,524**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

En el cuadro se observa que el coeficiente de Spearman es igual a 0,524, lo cual nos indica que hay una correlación entre las dos variables, y el nivel de significancia (p-valor) es 0,000 siendo menor que $\alpha = 0.05$, lo que conlleva a que se rechace la hipótesis nula H_0 y se acepte la hipótesis alternativa H_1 . Concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Auxiliar y el Clima Laboral.

Hipótesis Específica 3:

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano de Línea y el clima laboral del personal de servicio de nutrición del Centro médico Naval.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano de Línea y el clima laboral del personal de servicio de nutrición del Centro médico Naval.

Resultado obtenido del programa SPSS

Tabla 23: Correlaciones de Órgano de Línea y Clima Laboral)

Correlaciones			
		Órgano de Línea	Clima laboral
Órgano de Línea	Correlación de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima laboral	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

En el cuadro se observa que el coeficiente de Correlación de Pearson es igual a 0,738, lo cual nos indica que hay una correlación entre las dos variables, asimismo, el nivel de significancia (p-valor) es 0,000 siendo menor que $\alpha = 0.05$, lo que conlleva a que se rechace la hipótesis nula H_0 y se acepte la hipótesis alternativa H_1 . De este modo, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano de Línea y el Clima Laboral.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación es el inicio de un cambio positivo, se realizaron las pruebas estadísticas correspondientes, el cual después de procesar los datos recolectados a través de instrumentos validados por expertos se obtuvieron los siguientes resultados, para su análisis y discusión:

Para confirmar o rechazar la hipótesis general planteada, según la valoración estadística de Rho de Spearman se desprende el valor de 0.638 , tabla N° 20 indicando que hay una relación positiva moderada entre las dos variables principales, asimismo el nivel de significancia (p valor) es 0.000 por tanto es menor a $\alpha = 0.05$, decidiéndose a rechazar la hipótesis nula representada como H^0 y aceptar la hipótesis alternativa representada como $H1$, Elgegren afirma en sus estudios investigativos similares que hay una afinidad o enlace entre sistema organizativo como la autora lo define y clima laboral, favoreciendo el fortalecimiento de éste si el sistema organizativo tiene buenos niveles de aceptabilidad y que van a ser de muchísima utilidad para incrementar nuevos retos que contribuyan al máximo desarrollo de buenos resultados.

En este estudio se obtuvo un porcentaje alto de 84 % que calificaron como eficiente la variable principal Estructura Organizacional frente a un 16 % que lo calificaron como poco eficiente; se puede decir que el servicio de nutrición del Centro Médico Naval mantiene una estructura organizacional acorde con las normas y especificaciones que establece el ente normativo de salud en el país. (12-14). Siguiendo el análisis de la estadística inferencial para corroborar la primera hipótesis específica planteada, según los resultados observados en la tabla N° 21, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0.528 indicando que si hay una correlación positiva moderada entre la dimensión órgano directivo y clima laboral, así mismo el nivel de significancia (p valor) es igual a 0.000 siendo menor

que $\alpha = 0.05$, optando por rechazar la hipótesis nula H^0 y aceptar la hipótesis alternativa $H1$. diversos investigadores tales como Money quien defendió su teoría de la gestión y en sus principios básicos de una buena organización explica que hay que establecer núcleos de autoridad estableciendo representatividad de jefatura u órgano directivo como responsable de la organización, así también Price establece que un director hospitalario debe tener ciertos requisitos, cumplir roles, objetivos anuales establecer prioridades, mantener buenas relaciones y comunicación con todas sus áreas y exigir los recursos sostenibles para la organización. (41), en el estudio esta dimensión obtuvo un 72 % de calificación como eficiente por parte de los encuestados y un 28 % poco eficiente, indicándonos que el órgano directivo de la organización está cumpliendo sus roles encomendados en ese nivel, valor que no debe disminuir por el bienestar del servicio de nutrición.

Para corroborar la segunda hipótesis específica planteada según la tabla N° 22 se observa que el coeficiente de Spearman es de 0.524, lo cual indica que si hay una correlación positiva moderada entre la dimensión Órgano auxiliar y la variable clima laboral, y el nivel de significancia fue de 0.000 siendo este valor menor a $\alpha = 0.05$ lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula representada por H^0 y aceptar la hipótesis alternativa representada por $H1$, demostrando que si existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Órgano auxiliar y la variable clima laboral, según el actual manual de organización y funciones de este servicio; el Órgano auxiliar está considerado como el Órgano de apoyo que tiene como misión dar el soporte administrativo o de gestión considerado como el pilar central para cumplir con las actividades que se realizan en el servicio de nutrición, asimismo en los resultados obtenidos, los encuestados calificaron con un nivel eficiente de 72 % y como poco eficiente en un 28 %. Backer nos refiere que debe existir una cultura organizacional entre los miembros de línea o de área para mejorar el clima laboral dentro de una organización bien estructurada(42).

En la tercera hipótesis específica, según se observa en la tabla N° 23 el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.738 valor que indica que si hay una correlación positiva alta entre la dimensión Órgano de línea y la variable clima laboral, obteniéndose un nivel de significancia (p valor) igual a 0.000, siendo este valor inferior a $\alpha = 0.05$, por lo que se determina a rechazar la hipótesis nula, siempre representada como H^0 y aceptar la hipótesis alternativa, también siempre representada por H_1 , siendo de esta manera comprobar que si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Órgano de línea y la variable clima laboral. Aníbal en su análisis sobre organización comunitaria refiere que el trabajo organizacional debe ser comunitario y continuo en las diversas áreas de línea o de responsabilidad con igualdad de géneros para satisfacción de los colaboradores y un buen clima laboral (43), en el presente estudio se dio un calificativo con un nivel de eficiente de 84 % y un nivel de poco eficiente de 16 % reflejando que esta dimensión Órgano de línea del servicio de nutrición está cumpliendo sus roles designados y que el clima laboral que perciben se encuentra aceptable para el buen desarrollo de sus labores, se espera que el nivel de eficiente no descienda y se pueda llegar a mayores valores.

Es importante discutir en este estudio los roles resaltantes de las dimensiones de la variable principal Estructura organizacional, pues, todas tuvieron relación estadísticamente significativa con la variable clima laboral u organizacional sea órgano directivo o de superioridad, el cual son recursos o talentos humanos capacitados e idóneos que van a representar a la organización, en este caso por tratarse de institución castrense tienen niveles de superiores navales de almirantes o de capitán de navíos para ejercer estos cargos directivos y para la dimensión órgano auxiliar representado también por personal militar naval con rangos menores cumple con la funcionalidad necesaria, de soporte técnico como administrativas y documentación relacionados a cumplir con los objetivos del servicio. La dimensión Órgano de línea está representado por todos los colaboradores de jerarquía civil,

profesionales nutricionistas, personal técnico auxiliar especializado en nutrición que en este caso es desarrollar todos los procesos organizacionales para lograr los objetivos funcionales relacionando e interactuando con otras áreas médicas para brindar la seguridad en el tratamiento médico y nutricional a los usuarios en forma preventiva y pacientes hospitalizados dentro de esta organización de salud, a los colaboradores dentro de su campo laboral (44-46)

En la segunda variable de clima laboral debe resaltarse la importancia de esta variable, pues muchos investigadores en el campo lo han descrito y detallado que tiene influencia en muchos aspectos importantes como la eficiencia, productividad, calidad de servicio entre otros, Espada en su investigación encontró una relación estadísticamente significativa en sus variables de estudio que fueron competencias del talento humano relacionado con estrés laboral, factor de mucho interés dada la situación que se vive diariamente en las organizaciones de salud con pacientes de diversas patologías, ahora esto se acentúa más con el factor pandemia de coronavirus, en donde los esquemas de organización estructural en un 100% de hospitales se han modificado con estrategias para atender la gran demanda de este tipo de casos de infectados, el clima organizacional también dio otro giro de tensión y más estrés, sin embargo en este estudio los resultados se encuentran aceptables (47-48).

Otros investigadores en estudios similares realizados en hospitales donde existe una organización de alta complejidad, mencionando a Bustamante refiere que hay factores de mayor y menor impacto que actúan como indicadores, estos deben evaluarse para poder ser manejados y mejorar la funcionalidad de esta organización hospitalaria, asimismo Alina y Segredo confirman una vez más que el buen clima organizacional beneficia a cualquier sistema organizacional, pues se encuentra directamente enlazado con el talento como se le consideró en el presente estudio al recurso humano, sea en el nivel laboral que se encuentre en la organización, para

lograr la excelencia en la eficiencia del sistema organizacional; objetivo que toda institución laboral debe lograr (49).

El presente estudio demostró que existe un cierto grado correlacional entre las variables estructura organizacional y clima laboral en el servicio de nutrición del Centro Médico Naval, tomando en consideración a Kertel quien refiere que es importante buscar un equilibrio armónico, saludable entre la vida laboral y la vida personal de todos los colaboradores para no crear un ambiente laboral desfavorable, ya que puede afectar la salud del valioso recurso humano tanto en su integridad física como su salud mental, para ello se requiere que todo sistema organizativo debe cumplir una gestión eficiente donde se incluya o se promueva estrategias de salud mental. (50).

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo principal de determinar la relación de las dos variables Estructura Organizacional y Clima Laboral en el personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval, la relación encontrada fue de 0.638, lo que demuestra la existencia de una relación positiva moderada entre estas variables que se analizan, asimismo arrojó un nivel de significancia de $p = 0.000$ el cual es $< a 0,005$, donde se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa, concluyéndose que si existe una relación estadísticamente significativa entre Estructura Organizacional y el Clima Laboral.

Segunda: Con respecto a la primera Hipótesis específica se obtuvo una relación de 0.528 correspondiente a la dimensión órgano directivo y la variable clima laboral el grado de correlación es positiva con nivel moderado y se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000$, que a su vez es $p < a 0.005$, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa concluyéndose que si existe una relación estadísticamente significativa entre órgano directivo y clima laboral.

Tercera: Considerando a la segunda Hipótesis específica, se halló un coeficiente de correlación = 0.52, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión órgano auxiliar y clima laboral; asimismo el nivel de significancia es de $p = 0.000$ determinando a rechazar la hipótesis nula aceptar la Hipótesis alterna y concluyendo que existe relación estadísticamente significativa para este caso.

Cuarta: Se determina la relación de la tercera Hipótesis específica, encontrando un resultado de $r = 0.738$ el cual se observa que hay una correlación positiva alta entre la dimensión órgano de línea y clima laboral, además su nivel de significancia fue de $p = 0.000$ que está en el rango de < 0.005 , conllevando a rechazar la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa H_1 , concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión órgano de línea y Clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados hallados en el presente estudio se recomienda lo siguiente:

Primera: si existe relación estadísticamente significativa entre las variables estructura organizacional y clima laboral, donde la primera variable con todas sus dimensiones planteadas ejerce mayor influencia, se recomienda continuar mejorando la organización estructural del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval en muchos aspectos organizativos, sean de infraestructura, administrativos, financieros, de recursos o talento humano, y así mejorar el porcentaje de eficiente encontrado.

Segunda: Al existir una relación estadísticamente significativa entre la dimensión órgano directivo y clima laboral es recomendable que las autoridades de gestión, brinden todo el apoyo necesario para optimizar la funcionalidad del servicio de nutrición y no decaer frente a las adversidades actuales, buscar la excelencia en la eficiencia organizativa y clima laboral, apoyar el desarrollo de otras investigaciones que ayuden a lograr esa meta.

Tercera: Hallándose una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Órgano auxiliar y clima laboral se recomienda a la gestión que el personal militar naval que ocupe estos cargos sea de su competencia para seguir optimizando el desarrollo de las actividades de todos los colaboradores del servicio de nutrición.

Cuarta:: Si existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Órgano de línea y la variable clima laboral se recomienda al Órgano gestor que dentro de las estrategias, se realicen capacitaciones , talleres educativos en forma gratuita y continuas con diversos temas de interés y de actualidad a todo el personal del servicio de nutrición relacionados a la bioseguridad, seguridad laboral y otros de interés para su autoayuda y mejorar la eficacia, asimismo sensibilizar a los altos mandos del órgano directivo que el servicio de Nutrición del Centro Médico Naval cumple con una función muy vital e importante dentro de la estructura organizacional.

VIII. REFERENCIAS

1. Velásquez S. Enfoques de la Sociedad de la Administración y las Tecnologías (On Line): Revista Novum Colombia 2019
2. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7° edición pág. 73-75 México 2004
3. Francofassiwxsite.com/portal/single-post/2014/05/08. La globalización y su impacto en la Estructura Organizacional-Empresarial
4. A global look at public perceptions of Health problems, priorities, and donors: The Kaiser /Pew global health survey. The Henry J Kaiser Family Foundation, 2007 (<http://www.Kff.org/Kaiserpolls/upload/7716.pdf>, accessed 23 June 2010)
5. VargasLI. Competitividad un camino a la exigencia junio 2016 Universidad Privada del Norte.
6. World Social security 2010 /2011; providing coverage in the time of crisis and Geneva, international Labour Organization, 2010.
7. The world health report 2008: primary health care-now more than ever. Geneva, World Health Organization, 2008.
8. Maguiña C. y Col Situación de la Salud en el Perú. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. Lima 2020.
9. Portal Web de la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. (On Line). Dicemena 2020.www.disamar.mil.pe.
10. Manual de Organización Y Funciones del Servicio de Nutrición Y Dietética
11. Dirección del Centro Médico Naval Ley N° 30188- Ley del Ejercicio Profesional del Nutricionista Resolución Ministerial N° 205-2009/MINSA, Directiva para la Formulación de Decreto Supremo N°023-2005-SA,
12. Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias.
13. Manual del Procedimiento del Servicio de Nutrición – Dirección del Centro Médico Naval 2018 - Callao Perú
14. Resolución Ministerial N° 616-2003 /MINSA, Modelo de Reglamento de Organización y Funciones de los Hospitales.
15. Documentos técnicos Normativos de Gestión Institucional

16. Servicios de Salud de Nutrición y Resolución Ministerial N° 665-2013/ MINSA, Norma Técnica de Salud N° 103 MINSA/DGSP- V.01 Norma Técnica de Salud de la Unidad Productora de Dietética. Lima –Perú 2013.
17. Resolución Ministerial 0046-82-SA/DVM-Reglamento de los Departamentos de Nutrición y Dietética.
18. Resolución Directoral N° 0047-79-SA/DS normas y Procedimientos Sanitarios para el Abastecimiento, Transporte, Conservación, Preparación y Servido de Alimentos en Hospitales y Servicios de Alimentación del Ministerio de Salud.
19. García O. Perfil Organizacional, Asignación Presupuestaria y Calidad de servicio del Seguro Integral de Salud en Entidad Hospitalaria. Lima 2016.
20. Elgegren U. Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos De Salud. Universidad Femenina Sagrado Corazón – Lima 2015
21. Clima Laboral Organizacional y su Relación con la Calidad de los Servicios Públicos de Salud.
22. Yebra Y. Importancia del Entorno Laboral. Art. Científico Superrhheroes.Sesatime.com/buen entorno laboral. España 2019.
23. Mooney J. Teorías Administrativas. Milena.blogspot.com 2011.
24. Idárraga M. Estructura Organizacional y Relaciones Interorganizacionales. Análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Pública en Colombia. 2015.
25. Pinheiro da Penha Cultura de Seguridad del Paciente en una Organización Hospitalaria. Brasil 2016.
26. Segredo P. Evaluación del Clima Organizacional en el Complejo Hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. España 2015.
27. Rodríguez E. Clima Organizacional en una Empresa de Servicio. Revista Educación de Valores vol. 1. N° 25 enero- junio 2016 págs. 3-18
28. Robensoy M. Diseño Organizacional de una Empresa de Saneamiento para su reestructuración y Reorganización- Universidad Nacional del Centro. Perú. 2018.
29. García O. Perfil Organizacional, Asignación Presupuestaria y Calidad de Servicio en el SIS del Hospital Hemilio Valdizan Perú 2016.
30. Brandarían V. Análisis del Factor Humano de la Fuerza Aérea del Perú desde su Perspectiva Campo Psicosocial de la Defensa Nacional Lima 2016

31. Espada S. Gestión por Competencias del Talento Humano y Estrés Laboral del Personal de Salud del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima 2019
32. Divakar J. Factors leading to work stress and hits impact on employee performance a case Study of Reliance Fresh, India, year2015
33. Toledo P. Clima Organizacional según la Percepción del Personal de Salud del Servicio de Nutrición del Hospital Guillermo Almenara Lima 2016
34. Devaney E. Nine types of organizational Structure every Company Should consider. On line. Point park.edu 2018
35. Muñiz J. Organizatonal Climate in Spanish public Health services. International Journal 2015: On line.
36. Senge P. La Quinta Disciplina. Monografías .com 2019: On line.
37. Lizandro A. y Col Organizational Beaver and hits importance for Business Administrative Dom. Cien, Vol. 2, núm. 4, oct 2016 pp 498-510. On Line
38. S. Kuhlmann Introductions to Comparative public Administration: 2019 books Google. Com. On Line
39. Recursos de una Organización. w, w, w econlink.com.ar. abril 2019. On Line
40. Price N. The roles and Responsibilities of a board of directors for a hospital. Board Effect. 2018. On Line
41. Backer E, Organizational culture vs organizational climate Art. Psi Caliper 2018. On Line
42. Aníbal at col. Organization climate and Job satisfaction a rigorous quantitative analysis of their relationship.AD- Minister Print version ISSN 1692-0279. 2015
43. Analysis of Gender perception between organizational Climate and job satisfaction in the industry. comuni@ccion vol 8 n°2 Peru-2017 On line.
44. World Health Publications Labours Organizations Prevención Stress at work – International Labour Organization 2019. On Line.
45. Organizational Climate and culture Anual Deview 2016. www researchgate.net.
46. World Day for Safety and health at work –International Labour Organization. 2019.On Line.
47. Raissa L. Factors associated with the patient safety climate at a teaching hospital. Magazine Latin America magazine 2015. On line.

48. Ortiz Z. at col. Concerns and Demands regarding Covid-19 Survey of Health Personnel. Articles Nacional Library of Medicine 2020. On Line.
49. Eight Largest Group Purchasing Organizations for Hospitals – Art. Review Hospital. 2019 On Line
50. Brankhorst, Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: A Systematic Review of Studies in Health Care Organizations. Art. Health Care Management Review 2015. On Line
51. Resolución Directoral N° 0047-79-SA/DS normas y Procedimientos Sanitarios para el Abastecimiento, Transporte, Conservación, Preparación y Servido de Alimentos en Hospitales y Servicios de Alimentación del Ministerio de Salud.
52. García O. Perfil Organizacional, Asignación Presupuestaria y Calidad de servicio del Seguro Integral de Salud en Entidad Hospitalaria. Lima 2016.
53. Elgegren U. Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos Salud. Universidad Femenina Sagrado Corazón – Lima 2015
54. Clima Laboral Organizacional y su Relación con la Calidad de los Servicios Públicos de Salud.
55. Yebra Y. Importancia del Entorno Laboral. Art. Científico Superheroes.Sesatime.com/buen entorno laboral. España 2019.
56. Mooney J. Teorías Administrativas. Milena.blogspot.com 2011.
57. Idarraga M. Estructura Organizacional y Relaciones Interorganizacionales. Análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Pública en Colombia. 2015.
58. Pinheiro da Penha Cultura de Seguridad del Paciente en una Organización Hospitalaria. Brasil 2016.
59. Segredo P. Evaluación del Clima Organizacional en el Complejo Hospitalario Gustavo Aldereguia Lima. España 2015.
60. Rodríguez E. Clima Organizacional en una Empresa de Servicio. Revista Educación de Valores vol. 1. N° 25 enero- junio 2016 págs. 3-18
61. Robensoy M. Diseño Organizacional de una Empresa de Saneamiento para su reestructuración y Reorganización- Universidad Nacional del Centro. Perú. 2018.
62. García O. Perfil Organizacional, Asignación Presupuestaria y Calidad de Servicio en el SIS del Hospital Hemilio Valdizan Perú 2016.

63. Brandarían V. Análisis del Factor Humano de la Fuerza Aérea del Perú desde su Perspectiva Campo Psicosocial de la Defensa Nacional Lima 2016
64. Espada S. Gestión por Competencias del Talento Humano y Estrés Laboral del Personal de Salud del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima 2019
65. Divakar J. Factors leading to work stress and its impact on employee performance a case Study of Reliance Fresh, India, year2015
66. Toledo P. Clima Organizacional según la Percepción del Personal de Salud del Servicio de Nutrición del Hospital Guillermo Almenara Lima 2016
67. Devaney E. Nine types of organizational Structure every Company Should consider. On line. Point park.edu 2018
68. Muñiz J. Organizatonal Climate in Spanish public Health services. International Journal 2015: On line.
69. Senge P. La Quinta Disciplina. Monografías .com 2019: On line.
70. Lizandro A. y Col Organizational Behavier and its importance for Business Administrative Dom. Cien, Vol 2, núm. 4, oct 2016 pp 498-510. On Line
71. S.Kuhlmann Introductions to Comparative public Administration: 2019 books googlee. Com. On Line
72. Recursos de una Organización. w, w, w econlink.com.ar. abril 2019. On Line
73. Price N. The roles and Responsibilities of a board of directors for a hospital. Board Effect. 2018. On Line
74. Backer E, Organizational culture vs organizational climate Art. Psi Caliper 2018. On Line
75. Aníbal at col. Organization climate and job satisfaction a rigorous quantitative analysis of their relationship.AD- Minister Print versión ISSN 1692-0279. 2015
76. Analysis of Gender perception between organizational Climate and job satisfaction in the industry. comuni@ccion vol 8 n°2 Peru-2017 On line.
77. World Health Publications Labours Organizations Preventing Stress at work – International Labour Organization 2019. On Line.
78. Organizational Climate and culture Anual Devew 2016. www researchgate.net.
79. World Day for Safety and health at work –International Labour Organization. 2019.On Line.

80. Raissa L. Factors associated with the patient safety climate at a teaching hospital. Magazine Latin America magazine 2015. On line.
81. Ortiz Z. at col. Concerns and Demands regarding Covid-19 Survey of Health Personnel. Articles National Library of Medicine 2020. On Line.
82. Eight Largest Group Purchasing Organizations for Hospitals – Art. Review Hospital. 2019 On Line
83. Brankhorst, Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: A Systematic Review of Studies in Health Care Organizations. Art. Health Care Management Review 2015. On Line

Bibliografía

- Bertelli A, Recently Published On Line for this journal Articles. Administration And Society On Line 2020
- Kenton W. Organizational structure. Investopedia 2020. On Line.
- Palacios C, Bernal J at col. Nutritional Recommendations for Health care and essential personnel exposed to covid-19 in Latin America. Magazine Latín American of Nutritions. Vol 69- N°4,2019.
- Randall W. Informal governance in internacional Organizations On Line 2015.
- 4 types of Organizational structures. Point park university. 2018.
- 25 International Human Rights Organizations
www.humanrightscareers.com.On Line 2019

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores			
			Variable 1: Estructura Organizacional y Variable 2: Clima laboral			
Problema general	Objetivo general		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el clima laboral?	Determinar la relación entre la estructura organizacional y el clima laboral	Existe una relación estadísticamente significativa entre la estructura organizacional y el clima laboral	- Órgano Directivo	Organización Coordinación Supervisión	1,2 3,4 5,6	Ordinal de tipo Likert - Eficiente: 23-30 - Poco eficiente: 15-22 - Deficiente: 6 -14
¿Cuál es la relación entre el Órgano Directivo y el clima laboral	Determinar la relación entre el Órgano Directivo y el clima laboral	Existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Directivo y el clima laboral	- Órgano Auxiliar	Comunicación Relaciones Interpersonales Eficacia	7,8 9,10 11,12	
¿Cuál es la relación entre el Órgano Auxiliar y el clima laboral?	Determinar la relación entre el Órgano Auxiliar y el clima laboral	Existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano Auxiliar y el clima laboral	- Órgano de Línea	Productividad Trabajo en equipo Calidad	13,14 15,16 17,18	
¿Cuál es la relación entre el Órgano de Línea y el clima laboral?	Determinar la relación entre el Órgano de Línea y el clima laboral	Existe una relación estadísticamente significativa entre el Órgano de Línea y el clima laboral	- Talento Humano	Insuficiente Personal Capacitación de personal	1,2 3,4	
			- Condiciones de trabajo	Horario de Trabajo Modalidad de trabajo	5,6 7,8	Ordinal de tipo Likert - Buena 23 – 30 - Regular 15-22 - Mala 6-14
			Reconocimiento laboral	Seguridad en el trabajo Inestabilidad Laboral Lealtad	9,10 11,12 13,14	
				Valoración del esfuerzo	15,16	
				Incentivos laborales	17,18	

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la alumna de la Maestría de Gestión de los servicios de la salud Lic. Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching. de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es buscar la relación entre la Estructura Organizacional y Clima Laboral en el personal del servicio de Nutrición del centro Médico Naval Callao 2020

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 36 preguntas. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Lic. Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching o al correo nancybpichardod@gmail.com

Desde ya le agradezco su participación.



Nombre del autor: Lic. Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching Firma del Autor

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lic. Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching He sido informado(a) de que la meta de este estudio es buscar la relación entre la Estructura Organizacional y Clima Laboral en el personal del servicio de Nutrición del centro Médico Naval Callao 2020

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 36 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a la Lic. Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching o al correo nancybpichardod@gmail.com

Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching



Nombre del Participante

Firma del Participante

30/06/2020
Fecha

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a)(ita)

Le agradezco anticipadamente por su colaboración para la investigación "Relación entre estructura organizacional y clima laboral en el personal del servicio de nutrición del CENTRO MÉDICO NAVAL CALLAO". Por favor responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" y la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Variable N°1 Estructura Organizacional	Escalas Calificación				
	5	4	3	2	1
1.- Es importante una buena organización en tu servicio, para el cumplimiento de tus actividades.					
2.- Está bien diseñado la estructura organizacional de tu servicio					
3.- Realizar coordinaciones con tus compañeros de las actividades laborales, mejoraría tu trabajo.					
4.-Es necesario realizar coordinaciones con tus compañeros de otras áreas para dar una mejor atención.					
5.- Es importante la supervisión de tu superior inmediato en las funciones que realizas.					
6.- Estás de acuerdo que la supervisión debe ser permanente en todas las áreas de tu servicio.					
7.- Consideras efectiva la comunicación con tu superior para la solución de inconvenientes					
8.- Es importante la comunicación con tus compañeros para realizar un mejor trabajo					
9.- Crees que las relaciones interpersonales con otras áreas auxiliares internas son importantes					
10.- Es importante mantener relaciones interpersonales con otros servicios para lograr mejores resultados.					
11.- Consideras que las funciones que realizas en tu servicio, lo desarrollas con eficacia.					
12.- Estás de acuerdo que, todas las actividades laborales que se desarrollan en tu servicio se realizan con la mayor eficacia					
13.- Es necesario medir la productividad de cada trabajador de tu servicio					
14.- Todas las Funciones que se desarrollan en tu servicio se considera productivo					
15.- Estas convencido (a) que un trabajo en equipo da mejores resultados.					
16.- Es necesario aplicar el trabajo en equipo dentro de tu servicio					
17.- Estas realizando actividades que den como resultado un servicio de calidad					
18.- Es importante que tu servicio brinde una buena atención de calidad					

Anexo 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA CLIMA LABORAL

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Preguntas	5	4	3	2	1
1. Consideras que existe insuficiente personal en tu área					
2. Es importante considerar el número de personal adecuado para cada área interna en tu servicio.					
3. Es necesario tener capacitación para la realización de tus labores					
4. Las capacitaciones que recibes, fortalecen tus capacidades.					
5. Crees que sólo debes cumplir con tu horario de trabajo establecido					
6. Estás de acuerdo con el horario de trabajo que tienes.					
7. Consideras que la modalidad de contrato repercute en el clima laboral de tu servicio					
8. Estás de acuerdo que la modalidad de contrato afecta el desenvolvimiento de las personas					
9. Sientes la seguridad necesaria en tu servicio ante cualquier incidente laboral					
10. Es importante tener la seguridad laboral ante cualquier situación adversa					
11. La inestabilidad laboral es un factor que crea incertidumbre y poco rendimiento laboral en tu servicio					
12. Consideras que la inestabilidad laboral afecte el clima laboral de tu servicio					
13. Es importante para ti la lealtad con tus jefes, servicio e institución laboral					
14. La lealtad de cada persona repercute en el clima organizacional					
15. Crees importante el valor que le den al esfuerzo adicional que realizas como parte de tu trabajo					
16. El reconocimiento al esfuerzo que realizas afectaría en el clima laboral de tu servicio					
17. Es necesario los incentivos laborales en el buen desarrollo de las actividades o funciones que realizas					
18. Los incentivos laborales que se otorguen repercutirían de alguna manera en el buen clima laboral.					

ANEXO 5: BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Suma
sujeto 1	5	3	2	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	75
sujeto 2	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	75
sujeto 3	5	2	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	81
sujeto 4	5	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	5	71
sujeto 5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
sujeto 6	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	69
sujeto 7	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	78
sujeto 8	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	80
sujeto 9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	85
sujeto 10	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	80
Varianzas	0.09	0.84	0.84	0.21	0.41	0.16	0.44	0.16	0.16	0.76	0.41	1.04	0.89	0.29	0.45	0.21	0.29	0.16	

Número. Ítem	18
Varianza Ítem	7,81
Varianza Total	26,29
Alfa	0,7442776274

Realice la confiabilidad por el método de Excel, aplicando la formula correspondiente, obteniendo el siguiente resultado, el cual me da el rango de aceptabilidad, para mi primer cuestionario donde realice preguntas para medir mi variable de Estructura Organizacional.

ANEXO 6: BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Suma
Sujeto 1	5	5	5	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	66
Sujeto 2	5	4	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	79
Sujeto 3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	81
Sujeto 4	5	5	5	3	4	4	2	2	2	5	4	2	5	2	3	3	5	2	63
Sujeto 5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	2	5	2	67
Sujeto 6	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
Sujeto 7	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	71
Sujeto 8	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	81
Sujeto 9	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
Sujeto 10	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	76
Varianza	1.64	0.44	0.09	0.69	0.61	0.21	0.69	1.36	0.81	0.25	0.36	1.24	0.45	1.01	0.8	0.65	0.24	1.4	

Número. Ítem	18
Varianza Ítem	12.94
Varianza Total	46.16
Alfa	0.762

Asimismo, con el instrumento o cuestionario N° 2, realice la medición de la confiabilidad, utilizando la fórmula correspondiente, obteniendo un valor de alfa aceptable.

ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Órgano Directivo							
1	Es importante una buena organización en tu servicio para el cumplimiento de tus actividades	X		X		X		
2	Está bien diseñado la estructura organizacional de tu servicio	X		X		X		
3	Realizar coordinaciones con tus compañeros de las actividades laborales, mejoraría tu trabajo	X		X		X		
4	Es necesario realizar coordinaciones con tus compañeros de otras áreas para dar una mejor atención.	X		X		X		
5	Es importante la supervisión tu superior inmediato en las funciones que realizas	X		X		X		
6	Estás de acuerdo que la supervisión debe ser permanente en todas las áreas de tu servicio.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organo Auxiliar de Apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Consideras efectiva la comunicación con tu superior para la solución de inconvenientes	X		X		X		
8	Es importante la comunicación con tus compañeros para realizar un mejor trabajo	X		X		X		
9	Crees que las relaciones interpersonales con otras áreas auxiliares internas son importantes	X		X		X		
10	Es importante mantener relaciones interpersonales con otros servicios para logra mejores resultados	X		X		X		
11	Consideras que las funciones que realizas en tu servicio, lo desarrollas con eficacia	X		X		X		

12	Estás de acuerdo que todas las actividades laborales que se desarrollan en tu servicio se realizan con la mayor eficacia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Órgano de Línea	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es necesario medir la productividad de cada trabajador de tu servicio.	X		X		X		
14	Todas las funciones que se desarrollan en tu servicio se consideran productivo	X		X		X		
15	Estas convencido (a) que un trabajo en equipo da mejores resultados	X		X		X		
16	Es necesario aplicar el trabajo en equipo dentro de tu servicio	X		X		X		
17	Estas realizando actividades que den como resultado un servicio de calidad	X		X		X		
18	Es importante que tu servicio brinde una buena atención de calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Órgano Directivo							
1	Es importante una buena organización en tu servicio para el cumplimiento de tus actividades.	✓		✓		✓		
2	Está bien diseñado la estructura organizacional de tu servicio	✓		✓		✓		
3	Realizar coordinaciones con tus compañeros de las actividades laborales, mejoraría tu trabajo	✓		✓		✓		
4	Es necesario realizar coordinaciones con tus compañeros de otras áreas para dar una mejor atención.	✓		✓		✓		
5	Es importante la supervisión tu superior inmediato en las funciones que realizas	✓		✓		✓		
6	Estás de acuerdo que la supervisión debe ser permanente en todas las áreas de tu servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Órgano Auxiliar de Apoyo							
7	Consideras efectiva la comunicación con tu superior para la solución de inconvenientes	✓		✓		✓		
8	Es importante la comunicación con tus compañeros para realizar un mejor trabajo	✓		✓		✓		
9	Crees que las relaciones interpersonales con otras áreas auxiliares internas es importante	✓		✓		✓		
10	Es importante mantener relaciones interpersonales con otros servicios para lograr mejores resultados	✓		✓		✓		
11	Consideras que las funciones que realizas en tu servicio, lo desarrollas con eficacia	✓		✓		✓		
12	Estás de acuerdo que todas las actividades laborales que se desarrollan en tu servicio se realizan con la mayor eficacia	✓		✓		✓		

	DIMENSION 3: Órgano de Línea	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es necesario medir la productividad de cada trabajador de tu servicio.	✓		✓		✓		
14	Todas las funciones que se desarrollan en tu servicio se considera productivo	✓		✓		✓		
15	Estas convencido (s) que un trabajo en equipo da mejores resultados	✓		✓		✓		
16	Es necesario aplicar el trabajo en equipo dentro de tu servicio	✓		✓		✓		
17	Estas realizando actividades que dan como resultado un servicio de calidad	✓		✓		✓		
18	Es importante que tu servicio brinde una buena atención de calidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mgo: Guillermo Castillo Korta Gimna DNI: 09796313

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación, Mención: Principios Educativos

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 De 06 del 2020

G. Castillo

Firma del Experto Informante.
Mg. Karla Gimna Quiroga Castañ
 Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Órgano Directivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Es importante una buena organización en tu servicio para el cumplimiento de tus actividades	X		X		X		
2	Está bien diseñado la estructura organizacional de tu servicio	X		X		X		
3	Realizar coordinaciones con tus compañeros de las actividades laborales, mejoraría tu trabajo	X		X		X		
4	Es necesario realizar coordinaciones con tus compañeros de otras tareas para dar una mejor atención.	X		X		X		
5	Es importante la supervisión de tu superior inmediato en las funciones que realizas	X		X		X		
6	Estás de acuerdo que la supervisión debe ser permanente en todas las áreas de tu servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Órgano Auxiliar de Apoyo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Consideras efectiva la comunicación con tu superior para la solución de inconvenientes	X		X		X		
8	Es importante la comunicación con tus compañeros para realizar un mejor trabajo	X		X		X		
9	Creer que las relaciones interpersonales con otras áreas auxiliares internas son importantes	X		X		X		
10	Es importante mantener relaciones interpersonales con otros servicios para lograr mejores resultados	X		X		X		
11	Consideras que las funciones que realizas en tu servicio, lo desarrollas con eficacia	X		X		X		

12	Estás de acuerdo que todas las actividades laborales que se desarrollan en tu servicio se realizan con la mayor eficacia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Órgano de Línea	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Es necesario medir la productividad de cada trabajador de tu servicio.	X		X		X		
14	Todas las funciones que se desarrollan en tu servicio se consideran productivo	X		X		X		
15	Estás convencido (a) que un trabajo en equipo da mejores resultados	X		X		X		
16	Es necesario aplicar el trabajo en equipo dentro de tu servicio	X		X		X		
17	Estás realizando actividades que den como resultado un servicio de calidad	X		X		X		
18	Es importante que tu servicio brinde una buena atención de calidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia _____

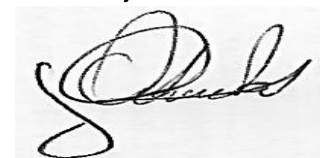
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ...Jimmy Orihuela Salazar...

DNI: 25580673

Especialidad del validador: Maestro en Psicología

24 de junio del 2020



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante
Mgtr Jimmy Orihuela Salazar
DNI 25580673

ANEXO 8: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Talento Humano							
1	Consideras que existe insuficiente personal en tu área	X		X		X		
2	Es importante considerar el número de personal adecuado para cada área interna en tu servicio	X		X		X		
3	Es necesario tener capacitación para para la realización de tus labores.	X		X		X		
4	Las capacitaciones que recibes fortalecen tus capacidades.	X		X		X		
5	Crees que solo debes cumplir con tu horario de trabajo establecido	X		X		X		
6	Estás de acuerdo con el horario de trabajo que tienes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de Trabajo							
7	Consideras que la modalidad de contrato repercute en el clima laboral de tu servicio	X		X		X		
8	Estás de acuerdo que la modalidad de contrato afecta el desenvolvimiento de las personas	X		X		X		
9	Sientes la seguridad necesaria en tu servicio ante cualquier incidente laboral	X		X		X		
10	Es importante tener la seguridad laboral ante cualquier situación adversa	X		X		X		
11	La inestabilidad laboral es un factor que crea incertidumbre y poco rendimiento laboral en tu servicio	X		X		X		
12	Consideras que la inestabilidad laboral afecte el clima laboral de tu servicio							
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento Laboral							
13	Es importante para ti la lealtad con tus jefes, servicio e institución laboral	X		X		X		
14	La lealtad de cada persona repercute en el clima organizacional	X		X		X		

15	Crees importante el valor que le den al esfuerzo adicional que realizas como parte de tu trabajo	X		X		X		
16	El reconocimiento al esfuerzo que realizas afectaría en el clima laboral de tu servicio	X		X		X		
17	Es necesario los incentivos laborales en el buen desarrollo de las actividades o funciones que realizas	X		X		X		
18	Los incentivos que se otorguen repercutirían de alguna manera en el buen clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Talento Humano								
1	Consideras que existe suficiente personal en tu área	✓		✓		✓		
2	Es importante considerar el número de personal adecuado para cada área interna de tu servicio	✓		✓		✓		
3	Es necesario tener capacitación para la realización de tus labores	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones que recibes fortalecen tus capacidades	✓		✓		✓		
5	Creas que solo debes cumplir con tu horario de trabajo establecido	✓		✓		✓		
6	Estás de acuerdo con el horario de trabajo que tienes	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo								
7	Consideras que la modalidad de control repercute en el clima laboral de tu servicio	✓		✓		✓		
8	Estás de acuerdo que la modalidad de control afecta al desenvolvimiento de las personas	✓		✓		✓		
9	Sientes la seguridad necesaria en tu servicio ante cualquier incidente laboral	✓		✓		✓		
10	Es importante tener la seguridad laboral ante cualquier situación adversa	✓		✓		✓		
11	La inestabilidad laboral es un factor que crea incertidumbre y poco rendimiento laboral en tu servicio	✓		✓		✓		
12	Consideras que la inestabilidad laboral afecta el clima laboral de tu servicio	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Reconocimiento Laboral								
13	Es importante para ti la relación con los jefes, servicio o institución laboral	✓	No	✓	No	✓	No	
14	La calidad de este persona repercute en el clima organizacional	✓		✓		✓		
15	Creas importante el valor que le das al esfuerzo adicional que realizas como parte de tu trabajo	✓		✓		✓		
16	El reconocimiento al esfuerzo que realizas afecta en el clima laboral de tu servicio	✓		✓		✓		
17	Es necesario los incentivos laborales en el buen desarrollo de las actividades o funciones que realizas	✓		✓		✓		
18	Los incentivos que se otorgan repercuten de alguna manera en el buen clima laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Diego Carlos Castillo, Karla Gano DNE: 09786313

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de la Educación, Maestría en Psicología de la Educación

^aPertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
^bRelevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
^cClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de junio del 2020

G. Gano

Firma del Experto Informante,

Dr. Karla Gano Quintana Castillo
Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Talento Humano							
1	Consideras que existe insuficiente personal en tu área	X		X		X		
2	Es importante considerar el número de personal adecuado para cada área interna en tu servicio	X		X		X		
3	Es necesario tener capacitación para la realización de tus labores.	X		X		X		
4	Las capacitaciones que recibes fortalecen tus capacidades.	X		X		X		
5	Creer que sólo debes cumplir con tu horario de trabajo establecido	X		X		X		
6	Estás de acuerdo con el horario de trabajo que tienes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de Trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Consideras que la modalidad de contrato repercute en el clima laboral de tu servicio	X		X		X		
8	Estás de acuerdo que la modalidad de contrato afecta el desenvolvimiento de las personas	X		X		X		
9	Sientes la seguridad necesaria en tu servicio ante cualquier incidente laboral	X		X		X		
10	Es importante tener la seguridad laboral ante cualquier situación adversa	X		X		X		
11	La inestabilidad laboral es un factor que crea incertidumbre y poco rendimiento laboral en tu servicio	X		X		X		
12	Consideras que la inestabilidad laboral afecte el clima laboral de tu servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Reconocimiento Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Es importante para ti la lealtad con tus jefes, servicio e institución laboral	X		X		X		
14	La lealtad de cada persona repercute en el clima organizacional	X		X		X		

15	Crees importante el valor que le den al esfuerzo adicional que realizas como parte de tu trabajo	X		X		X		
16	El reconocimiento al esfuerzo que realizas afectaría en el clima laboral de tu servicio	X		X		X		
17	Es necesario los incentivos laborales en el buen desarrollo de las actividades o funciones que realizas	X		X		X		
18	Los incentivos que se otorguen repercutirían de alguna manera en el buen clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ...Jimmy Orihuela Salazar. DNI: 25580673

Especialidad del validador: Maestro en Psicología

24 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
Mg Jimmy Orihuela Salazar
DNI 25580673

ANEXO 9: CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año de la universalización de la salud"

Lima, 01 JUNIO 2020

Carta P. 253 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Sr. Sergio Molina Espejo,
Director del Centro Médico Naval

Asunto: Carta de Presentación del estudiante PICHARDO DIAZ DE CHING NANCY B.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PICHARDO DIAZ DE CHING NANCY BEATRIZ, identificado(a) con DNI N.° 15589202 y código de matrícula N° 7002289057; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

RELACION ENTRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE NUTRICION DEL CENTRO MEDICO NAVAL –CALLAO-2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 840, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lenguacho Tel.:(+511) 200 5030 Axx:2510
ATE	Carretera Central Rm. 8.2 Tel.:(+511) 200 5030 Axx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1785 Tel.:(+511) 202 4342 Axx.: 2050.

ANEXO 10:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Relación entre Estructura Organizacional y Clima Laboral en el Personal del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval- Callao 2020.

2. AUTOR

Br. Nancy Beatriz Pichardo Diaz

nancynut@outlook.com

Estudiante del Programa Maestría en Gestión en los Servicios de salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

El estudio investigativo resumido en este artículo, nos demostró que, sí existe relación positiva alta entre estructura organizacional y clima laboral, la muestra consideró a 50 participantes, siendo este número el total de la población actual en el servicio de nutrición durante los meses julio-agosto en plena Pandemia, donde se realizó el estudio.

Se analizó, evaluó las variables y se midió el grado de correlación entre ellas aplicando métodos estadísticos correspondientes

4. PALABRAS CLAVE

Estructura organizacional, clima laboral, confiabilidad

5. ABSTRACT

The research study summarized in this article, showed us that, if there is a high positive relationship between organizational structure and work environment, the sample considered 50 participants, this number being the total of the current population in the nutrition service during the months of July- August in the middle of the Pandemic, where the study was carried out.

The variables were analyzed, evaluated and the degree of correlation between them was measured by applying corresponding statistical methods.

6. KEYWORDS

Organizational structure, Work environment, reliability

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace como resultado de las experiencias en el campo laboral del autor, esta investigación realizada estudia la relación entre la estructura organizacional y el clima laboral, entre los colaboradores de un servicio que brinda alimentación a los pacientes de esta institución de salud castrense.

Actualmente en el contexto global todas las organizaciones laborales representan a la nueva sociedad involucrando a personas idóneas para cumplir con grandes objetivos, para ello la organización internacional del trabajo asume esa responsabilidad y fortalece estas organizaciones. En nuestro país el sector salud sufre una fuerte crisis de infraestructura, de organización, presupuesto financiero haciendo más complejo el cumplimiento de las metas propuestas por este sector. Así tenemos que en Lima capital se encuentran los hospitales de mayor complejidad para las atenciones de salud, y en el Callao el Centro Médico Naval

uno de las instituciones de salud castrense que brinda atención integral a todo el personal militar naval en situación de actividad, en retiro y familiares directos.

Marín Idarraga (2015) investigó las principales variables de la estructura organizacional en las instituciones prestadoras de salud en Colombia, mediante un estudio explicativo de corte transversal aplicando un modelo de ecuaciones estructurales, cuyos resultados demostraron que la descentralización mejoró el intercambio de informaciones, la complementación de recursos, en términos de satisfacción a las relaciones existentes.

Rodríguez (2016) en su investigación sobre clima laboral, mediante un estudio descriptivo no experimental en más de 100 trabajadores, sus resultados no fueron los mejores, desfavoreciendo la productividad en la empresa de servicios donde se realizó el estudio.

García (2016) a través de su investigación, determinó la transcendencia del lineamiento organizacional y la designación del presupuesto sobre las atenciones correspondientes al seguro integral de salud del hospital Hermilio Valdizán, a través de su investigación de diseño no experimental y con enfoque cuantitativo en una muestra de 150 trabajadores, concluyendo que si es positiva la influencia directa entre sus variables y con la calidad de atención que se brinda a los usuarios.

Toledo (2016) realizó una investigación sobre la percepción del clima Laboral del personal de salud mediante un análisis descriptivo, comparativo y transversal en una muestra de 108 trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Guillermo Almenara, sus resultados fueron descritos como para mejorar en un 80 %.

8. METODOLOGÍA

Considerando que es un conjunto de procedimientos metodológicos en el marco del presente estudio científico detallo a continuación.

Esta investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental de cohorte transversal donde se realizó un análisis de variables de estructura organizacional y su relación con el clima laboral.

Se utilizó los programas SPSS V. 25 orientadas a la descripción estadística aplicada, Tabuladas en cuadros y representadas en gráficos para la distribución de los datos, expresados dentro de un nivel de medida, para decisión determinada la que se le denomina la estadística paramétrica.

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada por el coeficiente de Cronbach el cual se obtuvo valores de 0.744 para la variable de estructura organizacional y 0,762 para la variable de clima laboral, ambos aceptables, el cual permitió aplicarse a la muestra.

9. RESULTADOS

En este cuadro se refleja el grado de correlación entre las variables de estudio.

Correlaciones				
			Estructura Organizacional	Clima laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de Correlación	1	,638**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de Correlación	,638**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Interpretación:

Del resultado se desprende que el coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,638, el cual nos indica que hay una correlación entre las dos variables, del mismo modo, se puede observar el nivel de significancia (p-valor) es 0,000 por tanto es menor que $\alpha = 0.05$, lo que se concluye que se rechace la hipótesis nula H_0 y se acepte la hipótesis alternativa H_1 que existe una relación estadísticamente significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Laboral.

10. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de este estudio, según la valoración de Rho de Spearman se obtuvo valores de 0.638 considerándose que existe una relación positiva moderada entre las dos variables planteadas y un nivel de significancia $p=0.000<0.05$, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternativa.

De la misma manera Ellegren (2015) refiere que existe un enganche entre clima laboral y sistema organizativo, el cual debe tener buenos niveles de aceptabilidad que van a contribuir con el logro de resultados de la organización.

11. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a la presentación del principal objetivo y encontrándose valores de 0.0638. sí existe relación positiva moderada entre estructura organizacional y clima laboral, su nivel de significancia $p = 0.000$ menor a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Segunda: La presente investigación respecto a la hipótesis específica se encontró valores de 0.528 demostrando que hay una relación positiva nivel moderado entre la dimensión órgano directivo y clima laboral y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar la hipótesis de investigación planteada.

Tercera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2 demuestra que el coeficiente de correlación fue de 0.52 indicando que la relación es positiva con nivel moderado entre órgano auxiliar y clima laboral con un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar la hipótesis de investigación planteada.

Cuarta: Con respecto a la hipótesis específica 3 se encontró valores de 0.738, demostrando que existe una correlación positiva con nivel alto entre la dimensión órgano de línea y clima laboral con un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar la hipótesis alternativa de la investigación planteada

12. REFERENCIAS

- Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7° edición pág. 73-75 México 2004
- Francofassiwixsite.com/portal/single-post/2014/05/08. La globalización y su impacto en la Estructura Organizacional-Empresarial
- Decreto Supremo N°023-2005-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 665-2013/ MINSA, Norma Técnica de Salud N° 103 MINSA/DGSP- V.01 Norma Técnica de Salud de la Unidad Productora de Servicios de Salud de Nutrición y Dietética. Lima –Perú 2013
- A global look at public perceptions of Health problems, priorities, and donors: The Kaiser /Pew global health survey. The Henry J Kaiser Family Foundation, 2007 (<http://www.Kff.org/Kaiserpolls/upload/7716.pdf>, accessed 23 June 2010)
- VargasLI. Competitividad un camino a la exigencia junio 2016 Universidad Privada del Norte.
- World Social security 2010 /2011; providing coverage in the time of crisis and Geneva, international Labour Organization, 2010.
- The world health report 2008: primary health care-now more than ever. Geneva, World Health Organization, 2008.
- Muñiz J. Organizatonal Climate in Spanish public Health services. International Journal 2015: On line.
- Senge P. La Quinta Disciplina. Monografías .com 2019: On line.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching, egresado(a) Maestría en Gestión en Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo identificado(a) con DNI N°.15589202, con el artículo titulado: **“Relación entre Estructura Organizacional y Clima Laboral del Personal del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval “**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo
- 5) Si, el articulo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad

Lima. 07 de agosto del 2020



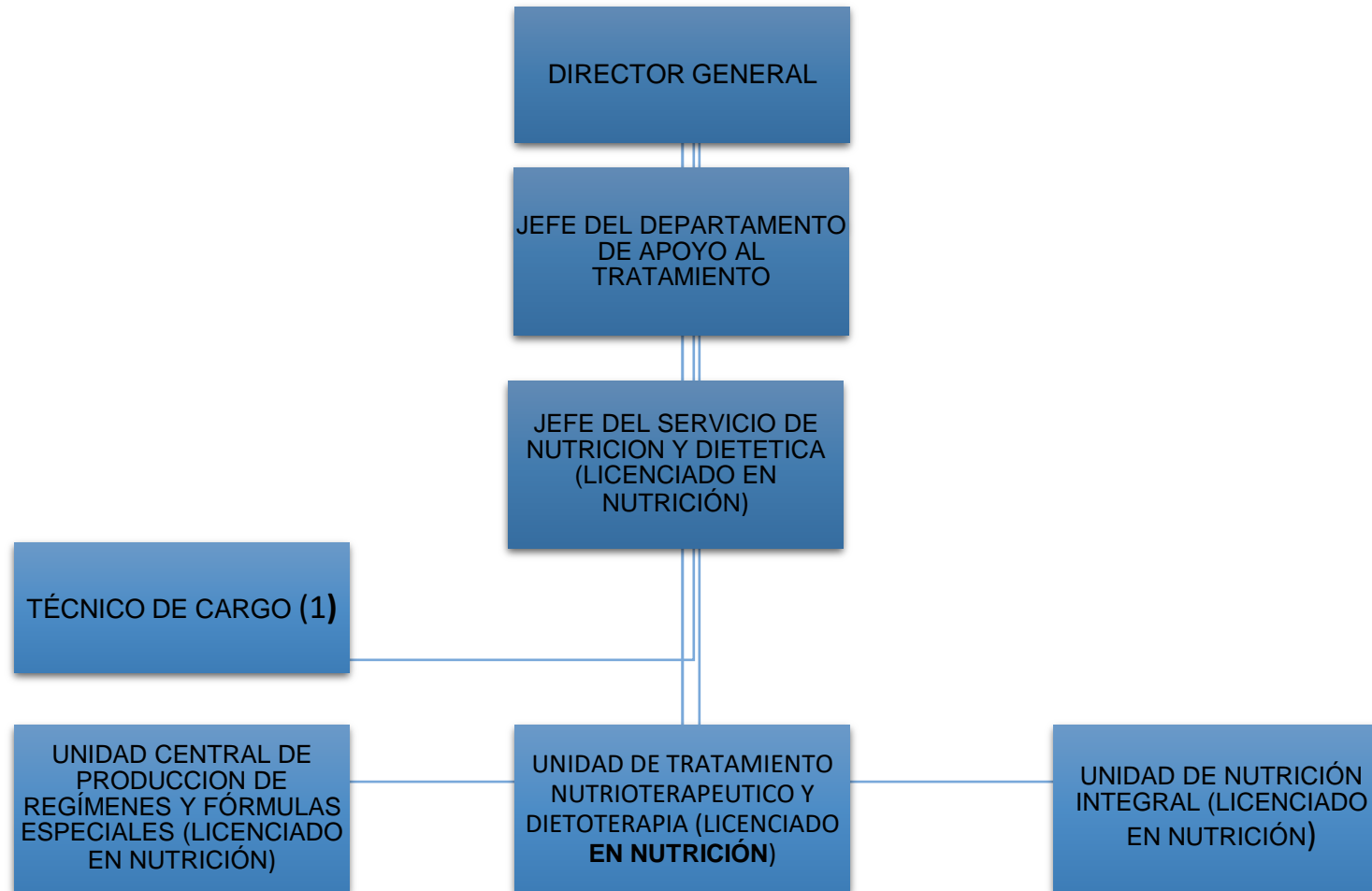
.....
Nancy Beatriz Pichardo Diaz de Ching
DNI N°15589202

ANEXO 11: EVIDENCIAS

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL SERVICIO DE NUTRICIÓN

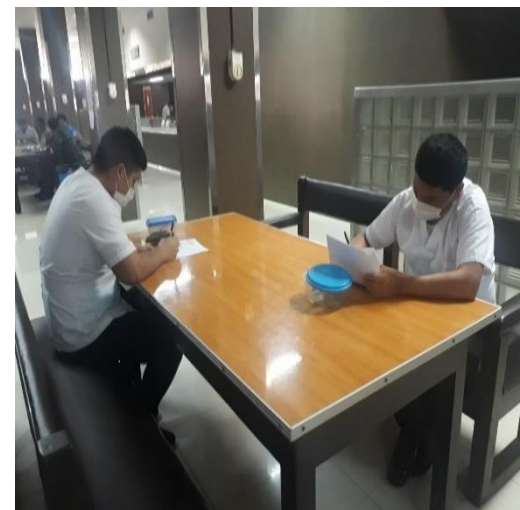


ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SERVICIO DE NUTRICIÓN



EVIDENCIAS – GALERÍA FOTOGRÁFICA

CENTRO MÉDICO NAVAL (CEMENA)







Vista la Tesis:

**“RELACIÓN ENTRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL
EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE NUTRICIÓN DEL CENTRO MÉDICO
NAVAL CALLAO 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

PICHARDO DIAZ DE CHING, NANCY BEATRIZ

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 de agosto del 2020

Mgtr Jimmy Orihuela Salazar
DNI N°25580673

Mgtr. Karlo G. Quiñones Castillo
DNI N°09796313.

Declaratoria de Autenticidad del Autor

Yo, Pichardo Díaz de Ching Nancy Beatriz egresado de la Escuela de posgrado. Maestría Gestión en Servicio De Salud de la Universidad César Vallejo sede Lima este declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


“Relación entre Estructura Organizacional y Clima Laboral del Personal del Servicio de Nutrición del Centro Médico Naval “

Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de agosto del 2020

Pichardo Díaz de Ching Nancy Beatriz	
DNI: 15589202	
ORCID: 0000-0001-6850-9581	